

**ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ
ИНСТИТУТ –**

филиал федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования

**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора института по УВР

_____ И.П. Кодониди

« 31 » августа 2023 г.

Рабочая программа дисциплины
**СОВРЕМЕННАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В СФЕРЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

По направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)
Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохранения
Квалификация выпускника: бакалавр
Кафедра: менеджмента и экономики

Курс – 3

Семестр – 5

Форма обучения – заочная

Лекции – 4 часа

Практические занятия – 4 часа

Самостоятельная работа – 156,7 часов

Промежуточная аттестация: экзамен – 5 семестр

Трудоемкость дисциплины: 5 ЗЕ (180 часов)

Пятигорск, 2023

Рабочая программа дисциплины «Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7)

Разработчики программы:
Доцент, канд. соц. наук

О.В.Котовская

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и экономики
протокол № 1 от «29» августа 2023 г.

Заведующий кафедрой менеджмента и экономики,

канд. экон. наук, доцент

Г.Н. Тер-Акопов

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных дисциплин
протокол № 1 от «30» августа 2023 г.

Председатель УМК

Е.В. Говердовская

Рабочая программа согласована с библиотекой
Заведующая библиотекой

Л.Ф. Глущенко

Внешняя рецензия дана доцентом кафедры экономики, менеджмента и государственного управления федерального государственного бюджетного автономного образовательного учреждения высшего образования Северо-Кавказский Федеральный университет», Института сервиса, туризма и дизайна (филиал) в г. Пятигорске, доцентом, кандидатом экономических наук, Жуковской Натальей Петровной

Рабочая программа утверждена на заседании Центральной методической комиссии
Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

Председатель ЦМК

И.П. Кодониди

Рабочая программа утверждена на заседании Ученого совета
Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	<p>Цель учебной дисциплины – приобретение студентами знаний в области управления корпоративной культурой и нравственной саморегуляции профессиональной деятельности.</p> <p>Дисциплина направлена на подготовку выпускников, способных понимать и анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые проблемы деловой этики и корпоративной культуры, владеющих знаниями о технологиях управления корпоративной культурой, этносе своей профессии, этике сферы бизнеса и рекламы, управленческой этике, и умеющих их использовать в практической деятельности.</p>
1.2.	<p>Задачами дисциплины являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение исторической эволюции отношений между экономикой и культурой; – проведение сравнительного анализа существующих корпоративных культур; – изучение природы, структуры, функций, основных понятий и ценностей корпоративной культуры; – ознакомление с методами и способами формирования современной корпоративной культуры. – раскрытие основных принципов формирования корпоративной культуры, ее функций; – обучение использованию в практической деятельности методов управления корпоративной культурой.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП СПЕЦИАЛИСТА	
Блок Б1.В.02	Вариативная часть
2.1	<p>Перечень дисциплин и/или практик, усвоение которых необходимо для изучения дисциплины</p> <p>«Микроэкономика», «Экономика предприятия», «Теория менеджмента», «Маркетинг в здравоохранении», «Основы предпринимательства и коммерческой деятельности».</p>
2.2	<p>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:</p> <p>«Управление персоналом медицинской организации», «Инновационный менеджмент», «Инвестиционный менеджмент», «Экономика и управление в здравоохранении».</p>

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
<p>В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:</p> <p>ОК-5 – способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p>	

ОПК-3 – способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

ПК-2 – владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

В результате освоения компетенций студент должен:

3.1 Знать:

- этические и правовые нормы в отношении людей;
- принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов;
- о социальных, этнических, конфессиональных и культурных особенностях представителей тех или иных социальных общностей;
- подходы и требования к проектированию организационных действий;
- знание о подходах и требованиях к проектированию организационных действий;
- способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в сфере организации коммерческой деятельности предприятий и организаций.

3.2. Уметь:

- использовать основные этические принципы в жизненных ситуациях и профессиональной деятельности;
- работать в коллективе, эффективно выполнять задачи профессиональной деятельности;
- работая в коллективе, учитывать социальные, этнические, конфессиональные, культурные особенности представителей различных социальных общностей в процессе профессионального взаимодействия в коллективе, толерантно воспринимать эти различия;
- умения работать в коллективе и команде, обеспечивать их сплочение эффективно общаться с коллегами, руководством;
- на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в сфере организации коммерческой деятельности предприятий и организаций

3.3. Иметь навык (опыт деятельности):

- взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности;
- применения в процессе работы в коллективе этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;
- владения способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности;
- общения в разных коммуникативных ситуациях;
- владения навыками саморегуляции поведения в процессе межличностного общения;
- разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в сфере организации коммерческой деятельности предприятий и организаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		5
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	14,3	14,3
Аудиторные занятия всего, в том числе:	8	8
Лекции	4	4
Лабораторные	-	-
Практические занятия	4	4
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	156,7	156,7
Контроль	9	9
ИТОГО:	180	180
Общая трудоемкость	180/5	180/5

4.2. Структура дисциплины

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
Раздел 1. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры				
1.	Организация работы в коллективе, толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий Организация работы в коллективе как культурный фундамент общества. Историческая эволюция толерантности в отношении сотрудниками организации. Появление культурной индустрии как сектора экономики. Рождение и утверждение массовой культуры. Ориентация экономики и общества на материальное сверх потребление. Господство массовой культуры, рекламы и моды. Маргинализация высокой культуры. Усиление роли культуры в высшем образовании. Возникновение встречного движения культуры и экономики, их взаимная открытость. Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры./Ср/	18	ОК-5; ОПК-3;	Л1.1; Л2.1
2.	Возникновение и становление	18	ОК-5;	Л1.1;

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
	<p>корпорации, корпоративизма. Первые корпоративные объединения в Древнем Риме. Возникновение, становление и развитие средневековых корпораций. Морские товарищества и горные товарищества. Внутренняя и внешняя жизнь корпорации. Формирование первых элементов корпоративной культуры. Первые транснациональные корпорации: орден тамплиеров, британская Ост-Индская компания, голландская Ост-Индская компания. Особенности корпораций Нового времени. Возрождение корпораций на новой основе в XIX в. Особенности новых корпораций. Корпорации и профсоюзы. Возникновение понятия корпоративной культуры. Развитие и роль транснациональных корпораций. Формирование корпоративизма. Государственный корпоративизм (фашизм). Основные социальные институты корпоративизма./Ср/</p>		ОПК-3; ПК-2;	Л2.1
Раздел 2. Основные понятия и ценности корпоративной культуры				
3.	<p>Понятие, структура и типы современной корпоративной культуры Становление современной корпоративной культуры. Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры. Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности. Принципы формирования американской корпоративной культуры. Организационная структура американской компании, ее периодические коррективы. /Лек/</p>	2	ОК-5; ОПК-3; ПК-2;	Л1.1; Л2.1
4.	<p>Понятие, структура и типы современной корпоративной культуры Создание «команд» как отличительная особенность американской корпоративной культуры. Повышение роли корпоративной этики. Особенности японской корпоративной культуры. Основные принципы японского менеджмента. Концепция непрерывного обучения.</p>	2	ОК-5; ОПК-3; ПК-2;	Л1.1; Л2.1

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
	Восприимчивость к новым идеям как отличительная черта японского менталитета и японской корпоративной культуры. Формула «предприятие есть люди». Патерналистские традиции./Пр/			
5.	Понятие, структура и типы современной корпоративной культуры Создание «команд» как отличительная особенность американской корпоративной культуры. Повышение роли корпоративной этики. Особенности японской корпоративной культуры. Основные принципы японского менеджмента. Концепция непрерывного обучения. Восприимчивость к новым идеям как отличительная черта японского менталитета и японской корпоративной культуры. Формула «предприятие есть люди». Патерналистские традиции /Ср/	18	ОК-5; ОПК-3; ПК-2;	Л1.1; Л2.1
6.	Ценности и философия корпоративной культуры Основные ценности корпоративной культуры, факторы их формирования. Две группы ценностей. Понятия корпоративного бренда и имиджа компании, их роль в корпоративной культуре. Имидж как инструмент достижения стратегических целей организации. Фирменный стиль. Основные составляющие фирменного стиля. Носители фирменного стиля. Философия компании. Философия ведущих мировых корпораций. /Ср/	18	ОК-5; ОПК-3; ПК-2;	Л1.1; Л2.1
Раздел 3. Структура современной корпоративной культуры				
7.	Структура современной корпоративной культуры Системный принцип построения корпоративной культуры, ее элементы. Структура корпоративной культуры Э. Шайна. Материальный и духовный уровни. Элементы материальной культуры. Культура трудового процесса. Основные элементы духовной культуры. Символы, рассказы, герои, девизы и церемонии. Другие элементы структуры: доминирующая культура, субкультура и контркультура. Факторы изменения корпоративной культуры.	18	ОК-5; ОПК-3; ПК-2;	Л1.1; Л2.1

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
	/Ср/			
8.	Основные функции современной корпоративной культуры Функции общей и корпоративной культуры: сходство и различие. Функции корпоративной культуры. /Лек/	2	ОК-5; ОПК-3; ПК-2;	Л1.1; Л2.1
9.	Основные функции современной корпоративной культуры Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу. Влияние устоявшихся норм коллектива на его участников./Пр/	2	ОК-5; ОПК-3; ПК-2;	Л1.1; Л2.1
10.	Основные функции современной корпоративной культуры Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу. Влияние устоявшихся норм коллектива на его участников /Ср/	18	ОК-5; ОПК-3; ПК-2;	Л1.1; Л2.1
Раздел 4. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия				
11.	Координация предпринимательской деятельности Понятие этики при координации предпринимательской деятельности. Этические нормы предпринимательской деятельности. Влияние этических норм на корпоративную культуру. Национальные особенности корпоративной культуры и этики. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной (организационной) культуры в современном мире. Основные признаки культурной корпорации предпринимательской деятельности. /Ср/	16	ОК-5; ОПК-3; ПК-2;	Л1.1; Л2.1
12.	Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия. Стили руководства. Модели современной корпоративной культуры. «Горизонтальный» и «вертикальный» менеджмент. Требования к психологическому типу сотрудника. Технологии формирования корпоративной культуры. Ценности и	16	ОК-5; ОПК-3; ПК-2;	Л1.1; Л2.1

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
	организационные нормы как основа формирования корпоративной культуры. Основные параметры социально-психологического смысла корпоративной культуры. /Ср/			
13	Современная корпоративная культура в здравоохранении Принципы и нормы корпоративной культуры медицинских учреждений, репутационный капитал. Корпоративная культура – основной инструмент совершенствования менеджмента медицинской организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования медицинской организации. /Ср/	16,7	ОК-5; ОПК-3; ПК-2;	Л1.1; Л2.1
	Итого	164,7		

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам (темам)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины вариативной части ОПОП	Содержание
Раздел 1. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры		
1.	Организация работы в коллективе, толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Организация работы в коллективе как культурный фундамент общества. Историческая эволюция толерантности в отношениях между сотрудниками организации. Появление культурной индустрии как сектора экономики. Рождение и утверждение массовой культуры. Ориентация экономики и общества на материальное сверхпотребление. Господство массовой культуры, рекламы и моды. Маргинализация высокой культуры. Усиление роли культуры в высшем образовании. Возникновение встречного движения культуры и экономики, их взаимная открытость. Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.
2.	Возникновение и становление корпорации, корпоративизма.	Первые корпоративные объединения в Древнем Риме. Возникновение, становление и развитие средневековых корпораций. Морские товарищества и горные товарищества. Внутренняя и внешняя жизнь корпорации. Формирование первых элементов корпоративной культуры. Первые транснациональные корпорации: орден тамплиеров, британская Ост-Индская компания, голландская Ост-

		Индская компания. Особенности корпораций Нового времени. Возрождение корпораций на новой основе в XIX в. Особенности новых корпораций. Корпорации и профсоюзы. Возникновение понятия корпоративной культуры. Развитие и роль транснациональных корпораций. Формирование корпоративизма. Государственный корпоративизм (фашизм). Основные социальные институты корпоративизма.
Раздел 2. Основные понятия и ценности корпоративной культуры		
3.	Понятие, структура и типы современной корпоративной культуры	Становление современной корпоративной культуры. Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры. Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности. Принципы формирования американской корпоративной культуры. Организационная структура американской компании, ее периодические коррективы. Создание «команд» как отличительная особенность американской корпоративной культуры. Повышение роли корпоративной этики. Особенности японской корпоративной культуры. Основные принципы японского менеджмента. Концепция непрерывного обучения. Восприимчивость к новым идеям как отличительная черта японского менталитета и японской корпоративной культуры. Формула «предприятие есть люди». Патерналистские традиции.
4.	Ценности и философия корпоративной культуры	Основные ценности корпоративной культуры, факторы их формирования. Две группы ценностей. Понятия корпоративного бренда и имиджа компании, их роль в корпоративной культуре. Имидж как инструмент достижения стратегических целей организации. Фирменный стиль. Основные составляющие фирменного стиля. Носители фирменного стиля. Философия компании. Философия ведущих мировых корпораций.
Раздел 3. Структура современной корпоративной культуры		
5.	Структура современной корпоративной культуры	Системный принцип построения корпоративной культуры, ее элементы. Структура корпоративной культуры Э. Шайна. Материальный и духовный уровни. Элементы материальной культуры. Культура трудового процесса. Основные элементы духовной культуры. Символы, рассказы, герои, девизы и церемонии. Другие элементы структуры: доминирующая культура, субкультура и контркультура. Факторы изменения корпоративной культуры.
6.	Основные функции современной корпоративной культуры	Функции общей и корпоративной культуры: сходство и различие. Функции корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу. Влияние устоявшихся норм коллектива на

		его участников.
Раздел 4. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия		
7.	Координация предпринимательской деятельности	Понятие этики, этикета. Этические нормы. Влияние этических норм на корпоративную культуру. Национальные особенности корпоративной культуры и этики. Специфика американской корпоративной этики. Особенности японской национальной корпоративной этики. О праве наций на опоздание. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной (организационной) культуры в современном мире. Основные признаки культурной корпорации.
8.	Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия	Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия. Стили руководства. Модели современной корпоративной культуры. «Горизонтальный» и «вертикальный» менеджмент. Требования к психологическому типу сотрудника. Технологии формирования корпоративной культуры. Ценности и организационные нормы как основа формирования корпоративной культуры.
9.	Современная корпоративная культура в здравоохранении	Принципы и нормы корпоративной культуры медицинских учреждений, репутационный капитал. Корпоративная культура – основной инструмент совершенствования менеджмента медицинской организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования медицинской организации.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Рекомендуемая литература				
5.1.1. Основная литература				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 1.1		Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник : [16+] / Т. Н. Персикова. – Москва : Логос, 2011. – 288 с. – (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786 . – ISBN 978-5-98704-467-4. – Текст : электронный.		
Л 1.2		Козилова, Л. В. Корпоративная и организационная культура : учебник : [16+] / Л. В. Козилова, В. А. Чвякин, Ю. А. Волкова ; гл. ред. Н. А. Краснова. – Нижний Новгород : Профессиональная наука, 2023. – 131 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701099 – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.		
Л 1.3		Беликова, И. П. Управление организационной культурой : учебник : [16+] / И. П. Беликова ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2022. – 244 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. –		

URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700599 – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.				
5.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 2. 1		Нежелъченко, Е. В. Корпоративная культура : учебное пособие : [16+] / Е. В. Нежелъченко, С. Н. Ясенюк. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 72 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602413 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2015-7. – Текст : электронный.		
Л 2. 2.		Рыбина, З. В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие : [16+] / З. В. Рыбина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 223 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597420 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0692-2. – DOI 10.23681/597420. – Текст : электронный.		
5.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
	Котовская О.В.	Учебное пособие по дисциплине: «Современная корпоративная культура в здравоохранении» для студентов 4-го курса 38.03.02 «Менеджмент»	Пятигорск, 2022	
5.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы				
5.2.1. Современные профессиональные базы данных				
1. ecsocman.hse.ru - Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал 2. clarivate.ru - Мультидисциплинарная база с большей представленностью изданий по наиболее актуальным для российской науки предметным областям. 3. http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/ - Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам 4. www.elibrary.ru - Научная электронная библиотека.				
5.2.2. Информационные справочные системы				
1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru ; 2. https://rosstat.gov.ru/ - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики				

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентностно-ориентированных образовательных программ предусматривает использование в учебном процессе различных образовательных процедур: перечень используемых технологий (например: лекционные, дискуссионные, исследовательские, тренинговые (игровые), самообучение, практика и др. и их описание).

При реализации дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.

Приводятся образовательные технологии, необходимые для обучения по дисциплине инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Вопросы и задания для текущего контроля успеваемости

Примерная тематика рефератов, докладов и эссе

1. Генезис научных представлений о корпоративной культуре.
2. Мифодизайн в культуре организации.
3. Организационная культура предприятия в системе управления персоналом.
4. Различия в понимании истоков формирования и сущности культуры корпорации: рационалистический и феноменологический подходы.
5. Корпоративный кодекс как инструмент управления корпоративными отношениями в компании.
6. Влияние экономического кризиса на политику развития корпоративной культуры компании.
7. Этика глобализирующегося общества.
8. Моральные проблемы международного бизнеса.
9. Проблема социальной ответственности организации.
10. Особенности формирования профессионального самосознания специалистов
11. Проблемы этики бизнеса в России
12. Проблематика репутационного менеджмента в условиях информационного общества.
13. Социальные сети как коммуникационный канал формирования корпоративной репутации.
14. Корпоративная мифология, корпоративная культура и корпоративная репутация.
15. Репутация и корпоративная идентичность.
16. Влияние менеджмента на формирование корпоративной репутации.
17. Роль государственных институтов в формировании репутации организации.
18. Воздействие репутации на оценочную стоимость корпорации.
19. Количественные и качественные методы оценки корпоративной репутации.
20. Корпоративная социальная ответственность в практике современных бизнес-компаний.

Примеры тестов для контроля знаний

1. Система материальных и духовных ценностей, присущих данной корпорации и отражающих ее индивидуальность – это:
 - а) корпоративная культура;
 - б) миссия организации;
 - в) имидж;
 - г) философия организации.
2. К материальным проявлениям корпоративной культуры относятся:
 - а) ритуалы;
 - б) мифы;
 - в) расположение офиса;
 - г) коммуникации.
3. Понятие корпоративная культура возникло:
 - а) в эпоху Тейлоризма;
 - б) в 30-50 годы XX века;
 - в) в постиндустриальном обществе;
 - г) в индустриальном обществе.
4. Корпоративная культура выполняет функцию:
 - а) идентификации;
 - б) рекламную;

- в) маркетинговую;
- г) управленческую.

5. К элементам организационной коммуникации относят:

- а) церемонии;
- б) легенды;
- в) обряды;
- г) артефакты.

6. Основная цель организации, характеризующаяся социальной полезностью и предназначенная для широкой общественности, прописана в:

- а) уставе;
- б) философии;
- в) миссии;
- г) этическом кодексе.

7. Корпоративная культура в организации определяет и регламентирует:

- а) объем производства;
- б) затраты на рекламу;
- в) поведение сотрудников;
- г) объем сбыта.

8. Формализованная корпоративная культура, которой присущи такие черты как стремление к долговременному сотрудничеству, медленный карьерный рост в одном узком направлении, первостепенная роль документов свойственна:

- а) шоу-бизнесу;
- б) правительственным подразделениям;
- в) университетам;
- г) розничной торговле.

9. Корпоративная культура, которая возникает в ситуации необходимости выживания, нет гарантии постоянной работы, но уверенные в себе менеджеры могут быстро сделать карьеру, выведя компанию из кризиса, называется:

- а) клубная;
- б) академическая;
- в) оборонная;
- г) клановая.

10. Позитивная корпоративная культура характеризуется такими чертами как:

- а) способствует саморазвитию сотрудников;
- б) основана на манипулировании;
- в) функционально ориентирована;
- г) лично ориентирована.

-вопросы для самопроверки

1. Сущность понятия «корпоративная культура».
2. Актуальность концепции корпоративной культуры.
3. Исторический аспект развития концепции корпоративной культуры.
4. Модели корпоративной культуры, их характеристика (модель Э. Шейгна, модель Ф. Харриса и Р. Морана и др.)
5. Основные функции корпоративной культуры.
6. Основные функции современного менеджмента
7. Особенности реализации управленческих функций в современной организации.
8. Оценочно-нормативная функция корпоративной культуры, особенности ее реализации.
9. Регламентирующая функция корпоративной культуры, ее особенности.
10. Регулирующая функция корпоративной культуры ее реализация.
11. Познавательная функция корпоративной культуры ее своеобразие.
12. Смысловая и коммуникационная функция корпоративной культуры.

13. Общая характеристика структуры корпоративной культуры.
14. Духовная составная корпоративной культуры.
15. Материальная составная корпоративной культуры, способы её измерения и оценка уровня развития.

-задания для самостоятельной работы

Задание 1. Дайте определение понятиям:

1. Корпоративная культура— _____
_____ Субкультура

2. Репутационный менеджмент – _____

Индивидуальные задания

1. В литературе найти и выписать 5 определений корпоративной культуры с указанием источника и автора.

2. Из журналов «СоцИс», «Управление персоналом», «Человек и труд» и «Проблемы теории и практики управления» выписать названия статей с указанием автора, посвященных культуре организации, и классифицировать данные статьи по следующим основаниям:

- год публикации (до 1992 г., 1992–99гг., после 1999 г.);
- используемая в статье терминология (корпоративная культура, организационная культура, социокультура, культура организации);
- основная проблематика публикации (осознание культуры, формирование и изменение культуры, выделение особенностей культуры).

Изобразите принципиальную схему управления производством/операциями. Приведите примеры внутренних и внешних возмущающих воздействий.

3. Описать корпоративную культуру организации (по выбору) по модели Ф. Харриса и Р. Морана.

4. Привести примеры разных «языков» в различных организациях и в своей организации.

5. Разработать анкету для диагностики ценностно-нормативной структуры корпоративной культуры.

Ситуационные задачи

Ситуация 1. Вы – главный менеджер в крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение – подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы, с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями. Каково будет ваше решение? Подпишите ли вы новый контракт или нет? Почему?

Ситуация 2. Вы – менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая, способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у мужчин, претендующих на эту должность. Но прием ее на работу не неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

Пример вариантов контрольных работ для студентов (заочная форма обучения)

Вариант 1

1. Актуальность концепции корпоративной культуры в современном менеджменте.
2. Субкультуры в организациях, их характеристика. Роль субкультур в управлении корпоративной культурой.

3. Генезис научных представлений о корпоративной культуре.

4. Современная корпоративная культура в здравоохранении.

5. Тесты

1. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию:

а) «корпоративная культура»?

б) организационная культура;

в) корпоративный дух;

г) философия организации;

д) социокультура организации;

е) организационное развитие;

ж) социально-психологический климат.

2. Что такое корпоративная культура?

а) признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации;

б) совокупность идей, убеждений, традиций и ценностей, господствующих на предприятии как в социальной системе;

в) образ жизни, мышления, действия и существования организации;

г) совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных;

д) или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и проблемы внутренней интеграции;

е) способ выполнения работы в конкретной организации;

ж) специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела.

3. Модель корпоративной культуры по Э. Шейну представляет собой:

а) 3-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации;

б) круговую диаграмму, в центре которой находятся ценности организации;

в) 4-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации;

г) 3-уровневую систему, в основе которой лежит отношение организации ко времени;

д) разворачивающуюся во времени и пространстве спираль;

е) 3-уровневую систему, в основе которой лежат образцы поведения в организации.

4. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры включает в себя:

а) ценности организации;

б) нормы поведения в организации;

в) мировоззрение организации;

г) ролевые модели поведения в организации;

д) миссию организации;

е) стратегию развития организации.

5. Игровая структура корпоративной культуры включает в себя:

а) внешний вид офиса компании;

б) язык компании;

в) компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании;

г) легенды компании;

д) символический менеджмент;

- е) рекламу выпускаемой продукции.
- 6. Имиджевая структура корпоративной культуры включает в себя:
 - а) внешний вид офиса компании;
 - б) язык компании;
 - в) компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании;
 - г) легенды компании;
 - д) символический менеджмент;
 - е) рекламу выпускаемой продукции.
- 7. В культуре организации можно выделить:
 - а) доминантную культуру;
 - б) локальную культуру;
 - в) субкультуру;
 - г) контркультуру;
 - д) местную культуру;
 - е) положительную культуру.
- 8. По характеру влияния корпоративной культуры на результативность:
 - а) деятельности организации выделяют:
 - б) хорошую культуру;
 - в) локальную культуру;
 - г) положительную культуру;
 - д) функционально значимую культуру;
 - е) отрицательную культуру;
 - ж) негативную культуру.
- 9. Корпоративная культура выполняет следующие функции:
 - а) смыслообразующую;
 - б) рекреативную;
 - в) общественной памяти;
 - г) распределительную;
 - д) воспроизводственную;
 - е) поддерживающую.
- 10. Диагностика корпоративной культуры включает в себя:
 - а) анализ корпоративной культуры;
 - б) адаптацию корпоративной культуры;
 - в) исследование корпоративной культуры;
 - г) построение профиля корпоративной культуры;
 - д) разработку стратегически необходимой корпоративной культуры;
 - е) внедрение новой ценности в организации.
- 11. Оценка корпоративной культуры включает в себя:
 - а) анализ корпоративной культуры;
 - б) адаптацию корпоративной культуры;
 - в) исследование корпоративной культуры;
 - г) построение профиля корпоративной культуры;
 - д) разработку стратегически необходимой корпоративной культуры;
 - е) внедрение новой ценности в организации.
- 12. Диагностика корпоративной культуры возможна следующими методами:
 - а) интервью;
 - б) включенное наблюдение;
 - в) анализ документов;
 - г) анкетный опрос;
 - д) тест;
 - е) экспертный опрос.
- 13. При диагностике корпоративной культуры учитывается мнение:

- а) клиентов компании;
- б) сотрудников компании;
- в) собственников компании;
- г) контролирующих органов;
- д) практикантов;
- е) прессы.

14. При диагностике корпоративной культуры изучаются следующие ориентации компании:

- а) на клиентов;
- б) на технологию;
- в) на коммуникации;
- г) на издержки;
- д) на компанию;
- е) на сотрудников.

15. Оценка корпоративной культуры возможна на основе...

- а) миссии развития компании;
- б) стратегии развития компании;
- в) ценностей компании;
- г) результатов компании;
- д) клиентов компании;
- е) собственников компании.

16. Изменение корпоративной культуры включает в себя:

- а) изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера;
- б) изменение стиля управления кризисом или конфликтом;
- в) перепроектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения;
- г) изменение критерия стимулирования;
- д) смена акцентов в кадровой политике;
- е) смена организационной символики и обрядности.

17. Исследования Г. Хофштеде посвящены:

- а) выявлению типов корпоративной культуры;
- б) выявлению аспектов корпоративной культуры;
- в) анализу корпоративной культуры;
- г) диагностике корпоративной культуры;
- д) анализу соответствия управления персоналом корпоративной культуре;
- е) анализу соответствия корпоративной культуры управлению персоналом;

18. Корпоративная культура относится к управлению персоналом как:

- а) часть к целому;
- б) целое к части;
- в) общее к частному;
- г) частное к общему;
- д) причина к следствию;
- е) следствие к причине.

19. К основным этическим проблемам деловой жизни относятся:

- а) низкое качество работы и товаров;
- б) создание союзов в надежде на счастливую случайность;
- в) промедление с выполнением своих обязанностей;
- г) безоговорочное подчинение руководству;
- д) жесткие цены;
- е) малое внимание семье или личным делам из-за обилия работы.

20. К основным положениям, на которых базируется современная деловая этика, относятся:

- а) создание материальных ценностей во всем многообразии форм;

- б) разрешение конфликтов с учетом статусов участников;
- в) получение прибыли и других доходов как результат достижения различных общественно значимых целей;
- г) приоритет интересов межличностных отношений, а не нужд производства при разрешении деловых проблем;
- д) влияние деловой этики на усиление корпоративного духа;
- е) повышение характеристик этичности сотрудников организации.

7.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (экзамен):

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Организация работы в коллективе как культурный фундамент общества.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
2.	Историческая эволюция толерантности в отношении сотрудниками организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
3.	Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
4.	Возникновение и развитие средневековых корпораций (15-16 вв.)	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
5.	Становление корпораций в индустриальную эпоху.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
6.	Развитие и роль транснациональных корпораций.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
7.	Основные черты западных корпораций в 20 веке.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
8.	Становление корпораций в современной России.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
9.	Становление современной корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
10.	Влияние национального менталитета (европейский, азиатский, американский) на корпоративную культуру.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
11.	Типы корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
12.	Принципы формирования американской корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
13.	Особенности японской корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
14.	Ценности и идеалы корпоративной культуры, факторы их формирования.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
15.	Основные функции корпоративной культуры, их реализация.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
16.	Факторы и условия формирования и развития корпоративной культуры предприятия.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
17.	Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
18.	Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
19.	Организация и корпорация: сходства и различия.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
20.	Характеристика модели корпоративной культуры Э. Шейна.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19

21.	Характеристика модели корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
22.	Роль человеческого капитала в корпоративной культуре.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
23.	Отрицательные характеристики корпоративизма.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
24.	Типичные ошибки современных менеджеров в управлении корпоративной культурой.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
25.	Субкультуры в организациях, их характеристика, роль в управлении корпоративной культурой.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
26.	Культура руководства предприятием и персоналом.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
27.	Современные стили управления.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
28.	Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников. Стимулирование профессионального роста.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
29.	Поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
30.	Корпоративная культура и менеджмент.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
31.	Корпоративная культура и совершенствование инновационных процессов в современной организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
32.	Влияние корпоративной культуры на выбор стратегии организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
33.	Корпоративный бренд и имидж компании, их роль в корпоративной культуре.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
34.	Значение престижа и имиджа фирмы. Формирование положительного имиджа предприятия.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
35.	Проблемы формирования и поддержания персонального имиджа в бизнес-среде.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
36.	Фирменный стиль – средство формирования имиджа компании. Основные составляющие и носители фирменного стиля.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
37.	Философия компании, опыт ведущих мировых корпораций.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
38.	Роль специалиста по связям с общественностью в формировании корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
39.	Консалтинг как способ формирования корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
40.	Коучинг: инструмент корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
41.	Корпоративные праздники и их роль в создании корпоративной культуры.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
42.	Объекты, субъекты и цели предпринимательства	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
43.	История предпринимательской деятельности	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
44.	Основные черты предпринимательства	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
45.	Факторы, обеспечивающие ведущее положение в развитии предпринимательства	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
46.	Взаимодействие национальной деловой и корпоративной	ОК-5, ОПК-3, ПК-

	(организационной) культуры в современном мире.	2, ПК-19
47.	Основные признаки культурной корпорации	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
48.	Проблемы этики бизнеса и делового общения в России.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
49.	Национальные особенности корпоративной культуры и этики.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
50.	Специфика американской корпоративной этики.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
51.	Особенности японской национальной корпоративной этики.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
52.	Технологии формирования корпоративной культуры. Ценности и организационные нормы.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
53.	Принципы и нормы корпоративной культуры медицинских организаций, репутационный капитал.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
54.	Корпоративная культура – основной инструмент совершенствования менеджмента медицинской организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
55.	Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры медицинской организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19
56.	Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования медицинской организации.	ОК-5, ОПК-3, ПК-2, ПК-19

7.3. Критерии оценки при текущем и промежуточном контроле КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценк а ЕСТ S	Балл ы в БРС	Урове нь сформ ирован ности компе тенцн й по дисци плине	Оце нка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.	А	100-96	ВЫСОКИЙ	5

<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>	В	95-91	ВЫСОКИЙ	5
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	С	90-76	СРЕДНИЙ	4
<p>Дан недостаточно полный и последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. Слабо овладел компетенциями.</p>	Д	75-66	НИЗКИЙ	3
<p>Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Слабо овладел компетенциями.</p>	Е	65-61	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3
<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы.</p>	Ф	60-0	НЕ СФОРМИРОВАНА	2

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Б1.В.01 Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения	Учебная аудитория № 220 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации и практической подготовки	Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (20 шт.), стул ученический (40 шт); Стационарная доска; Ноутбук с подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ; мультимедийное оборудование (видеопроектор, экран).	VeralTest Professional 2.7 Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно. MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.9/380 от 23.12.2021 (срок действия 1 год) Операционные системы OEM (на OS Windows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклейке на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно. Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112140152020635. Договор № РЦА09220003 от 29.09.2022 Google Chrome Свободное и/или безвозмездное ПО; Браузер «Yandex» (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО 7-zip (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО Adobe Acrobat DC / Adobe Reader Свободное и/или безвозмездное ПО VooV meeting Свободное и/или безвозмездное ПО
		Помещение для самостоятельной	Компьютеры с возможностью	

	работы обучающихся ауд. 139 (тех. 139)	подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Столы ученические Стулья ученические Доска	
	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: ауд. 430 (тех.245)	Столы Стулья Шкаф Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	

9. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения рабочей программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедры обеспечивает:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (при наличии)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме;

	- в форме электронного документа;
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы для студентов с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья включает следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

Студентам с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно). При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и/или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине. Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

10. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В соответствии с Положением о порядке применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале федерального государственного бюджетного образовательного

учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, утвержденном Ученым советом 30.08.2019 учебный процесс по настоящей программе может осуществляться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и/или электронного обучения в порядке, установленном федеральными органами исполнительной власти, распорядительными актами ФГБОУ ВолГМУ Минздрава России, ПМФИ – филиала ФГБОУ ВО ВолГМУ Минздрава России.

10.1. Реализация основных видов учебной деятельности с применением электронного обучения, ДОТ.

С применением электронного обучения или ДОТ могут проводиться следующие виды занятий:

Лекция может быть представлена в виде текстового документа, презентации, видео-лекции в асинхронном режиме или посредством технологии вебинара – в синхронном режиме. Преподаватель может использовать технологию web-конференции, вебинара в случае наличия технической возможности, согласно утвержденного тематического плана занятий лекционного типа.

Семинарские занятия могут реализовываться в форме дистанционного выполнения заданий преподавателя, самостоятельной работы. Задания на самостоятельную работу должны ориентировать обучающегося преимущественно на работу с электронными ресурсами. Для коммуникации во время семинарских занятий могут быть использованы любые доступные технологии в синхронном и асинхронном режиме, удобные преподавателю и обучающемуся, в том числе чаты в мессенджерах.

Практическое занятие, во время которого формируются умения и навыки их практического применения путем индивидуального выполнения заданий, сформулированных преподавателем, выполняются дистанционно, результаты представляются преподавателю посредством телекоммуникационных технологий. По каждой теме практического занятия обучающийся должен получить задания, соответствующее целям и задачам занятия, вопросы для обсуждения. Выполнение задания должно обеспечивать формирования части компетенции, предусмотренной РПД и целями занятия. Рекомендуется разрабатывать задания, по возможности, персонализировано для каждого обучающегося. Задание на практическое занятие должно быть соизмеримо с продолжительностью занятия по расписанию.

Лабораторное занятие, предусматривающее личное проведение обучающимися натуральных или имитационных экспериментов или исследований, овладения практическими навыками работы с лабораторным оборудованием, приборами, измерительной аппаратурой, вычислительной техникой, технологическими, аналитическими или иными экспериментальными методиками, выполняется при помощи доступных средств или имитационных тренажеров. На кафедре должны быть методически проработаны возможности проведения лабораторного занятия в дистанционной форме.

Самостоятельная работа с использованием дистанционных образовательных технологий может предусматривать: решение ситуационных задач, чтение лекции, презентации и т.д.) просмотр видео-лекций, составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа с электронными словарями, базами данных, глоссарием, wiki, справочниками; ознакомление с нормативными документами; учебно-исследовательскую работу, написание обзора статьи, эссе, разбор лабораторных или инструментальных методов диагностики.

Все виды занятий реализуются согласно утвержденного тематического плана. Материалы размещаются в ЭИОС института.

Учебный контент снабжается комплексом пошаговых инструкций, позволяющих обучающемуся правильно выполнить методические требования.

Методические материалы должны быть адаптированы к осуществлению образовательного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

10.2. Контроль и порядок выполнения внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся

Контрольные мероприятия предусматривают текущий контроль по каждому занятию, промежуточную аттестацию в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Обучающийся обязан выслать выполненное задание преподавателю начиная с дня проведения занятия и заканчивая окончанием следующего рабочего дня.

Преподаватель обязан довести оценку по выполненному занятию не позднее следующего рабочего дня после получения работы от обучающегося.

Контроль выполнения внеаудиторной самостоятельной работы осуществляется путем проверки реализуемых компетенций согласно настоящей программы и с учетом фондов оценочных средств для текущей аттестации при изучении данной дисциплины. Отображение хода образовательного процесса осуществляется в существующей форме – путем отражения учебной активности обучающихся в кафедральном журнале (на бумажном носителе).

10.3. Регламент организации и проведения промежуточной аттестации с применением ЭО и ДОТ

При организации и проведении промежуточной аттестации с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий кафедры:

- совместно с отделом информационных технологий создает условия для функционирования ЭИОС, обеспечивающей полноценное проведение промежуточной аттестации в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся;

- обеспечивает идентификацию личности обучающегося и контроль соблюдения условий проведения экзаменационных и/или зачетных процедур, в рамках которых осуществляется оценка результатов обучения.

Экзаменационные и/или зачетные процедуры в асинхронном режиме - с учетом аутентификации обучающегося через систему управления обучением (LMS).

Проведение промежуточной аттестации по дисциплине регламентируется п.6 рабочей программы дисциплины, включая формируемый фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации. Порядок проведения промежуточной аттестации осуществляется в форме:

- Компьютерного тестирования или собеседования с элементами письменной работы (морфологическое описание предложенного гербарного образца и его таксономическое определение).

11. ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Воспитание в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России является неотъемлемой частью образования, обеспечивающей систематическое и целенаправленное воздействие на студентов для формирования профессионала в области медицины и фармации как высокообразованной личности, обладающей достаточной профессиональной компетентностью, физическим здоровьем, высокой культурой, способной творчески осуществлять своё социальное и человеческое предназначение.

Целью воспитательной работы в институте является полноценное развитие личности будущего специалиста в области медицины и фармации при активном участии самих обучающихся, создание благоприятных условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социо-культурных и духовно-нравственных ценностей народов России, формирование у студентов социально-личностных качеств: гражданственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности.

Для достижения поставленной цели при организации воспитательной работы в институте определяются следующие **задачи**:

- ✓ развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;
- ✓ приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;
- ✓ воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;
- ✓ воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;
- ✓ обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;
- ✓ выявление и поддержка талантливой молодежи, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;
- ✓ формирование культуры и этики профессионального общения;
- ✓ воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социо-культурной среде;
- ✓ повышение уровня культуры безопасного поведения;
- ✓ развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческими способностями.

Направления воспитательной работы:

- Гражданское,
- Патриотическое,
- Духовно-нравственное;
- Студенческое самоуправление;
- Научно-образовательное,
- Физическая культура, спортивно-оздоровительное и спортивно-массовое;
- Профессионально-трудовое,
- Культурно-творческое и культурно-просветительское,
- Экологическое.

Структура организации воспитательной работы:

Основные направления воспитательной работы в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России определяются во взаимодействии заместителя директора по учебной и воспитательной работе, отдела по воспитательной и профилактической работе, студенческого совета и профкома первичной профсоюзной организации студентов. Организация воспитательной работы осуществляется на уровнях института, факультетов, кафедр.

Организация воспитательной работы на уровне кафедры

На уровне кафедры воспитательная работа осуществляется на основании рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, являющихся частью образовательной программы.

Воспитание, осуществляемое во время аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся, составляет 75% от всей воспитательной работы с обучающимися в ПМФИ – филиале ВолгГМУ (относительно 25%, приходящихся на внеаудиторную работу).

На уровне кафедры организацией воспитательной работой со студентами руководит заведующий кафедрой.

Основные функции преподавателей при организации воспитательной работы с обучающимися:

- ✓ формирование у студентов гражданской позиции, сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей в условиях современной жизни, сохранение и возрождение традиций института, кафедры;
- ✓ информирование студентов о воспитательной работе кафедры,
- ✓ содействие студентам-тьюторам в их работе со студенческими группами;
- ✓ содействие органам студенческого самоуправления, иным объединениям студентов, осуществляющим деятельность в институте,
- ✓ организация и проведение воспитательных мероприятий по плану кафедры, а также участие в воспитательных мероприятиях общевузовского уровня.

Универсальные компетенции, формируемые у обучающихся в процессе реализации воспитательного компонента дисциплины:

- Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий;
- Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- Способность организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для достижения академического и профессионального взаимодействия;
- Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни;
- Способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
- Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций.