

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
А.А. Панфилов
2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА НАПРАВЛЕНИЯ

«Корпоративная культура»

Направление подготовки 39.03.02 «Социальная работа»

Профиль/программа подготовки

Уровень высшего образования – бакалавриат

Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед, час.	Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Лаб. час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
5 сем.	3 зач.ед. 108час.	18	36	-	54	Зачет
Итого	3 зач.ед. 108час.	18	36	-	54	Зачет

Владимир 2016

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Корпоративная культура», соотнесенными с общими целями ОПОП ВО является:

В результате освоения данной дисциплины бакалавр приобретает знания, умения и навыки, обеспечивающие достижение целей основной образовательной программы «Социальная работа».

Изучение дисциплины призвано сформировать у бакалавров:

- базовые знания по деонтологии социальной работы для дальнейшего изучения социальной работы как научной теории, общественного феномена, социальной деятельности;
- способность к дальнейшему изучению междисциплинарных основ социальной работы;
- умение использовать эффективные подходы к решению различных социальных проблем в сфере социальных взаимоотношений, возникающих у клиента социальной работы;
- способность к применению на практике результатов научных исследований теорий социального долга;
- осознание важности решения социально-этических проблем;
- способности к критической оценке собственных знаний, уровню освоения методов исследования и технологиям практики в области принятия профессиональных решений;
- умения анализировать опыт социальной работы и ее традиций в сфере социального долга, формирование ценностного отношения к историческому опыту в области деонтологии.

Задачами курса являются:

- формирование четких представлений о профессиональном долге социального работника;
- формирование представлений о медицинской деонтологии (первой профессиональной деонтологии);
- развитие ценностного отношения к открытым моральным проблемам современной деонтологии, связанным с продлением и прерыванием человеческой жизни (смертная казнь, эвтаназия, аборт, трансплантация органов, хирургическое вмешательство и т.д.);
- изучение деонтологических вопросов социальной работы;

- изучение гендерных аспектов деонтологии социальной работы;
- формирование умений социальной работы с отдельными группами клиентов с учетом требований деонтологии.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Корпоративная культура» включена в раздел базовой части учебного плана специальности «Социальная работа» бакалавриат.

Следует отметить, что дисциплина «Корпоративная культура» является комплексной междисциплинарной и базируется на фактологическом материале таких областей знаний как: «Социология», «Менеджмент», «Культурология», «Психология», «Правоведение», «Этика», «Юриспруденция».

Взаимосвязь дисциплины «Корпоративная культура» с другими дисциплинами

Философия: традиционно этика (профессиональная или корпоративная культура) в целом рассматривается как философская дисциплина, объектом изучения которой является мораль. Этические нормы деловых отношений базируются на общечеловеческих моральных нормах и правилах поведения. Однако они имеют и свои специфические особенности, обусловленные профессиональной деятельностью социального работника.

Социология как наука, изучающая закономерности развития и функционирования социальных систем, обнаруживает связь с этикой деловых отношений в аспекте социального компонента. Он соотносится с определенными нормами и принципами взаимоотношений делового мира и общества в целом. В частности, это реализуется в системе социальной корпоративной ответственности организации.

Культурология - в двух аспектах: 1) как технология деятельности людей, способ реализации творческого потенциала человека; 2) изучение национальной специфики культур, в значительной степени определяющей нормы делового общения в различных странах.

Психология как наука, рассматривающая основные закономерности межличностного общения (как вербального, так и невербального).

Знание о них позволит более успешно осуществить процессы деловых отношений в корпорациях и социальных структурах в целом.

Конфликтология - необходимая часть знания, соотносящаяся с разрешением корпоративных конфликтов как внутри самой организации (служебные или межличностные), так и во внешней среде с различными социальными группами людей (инвалиды, пенсионеры, дети сироты и т.д.)

Мотивация - процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей. *Мотив* - то, что вызывает определенные действия человека, внутренние и внешние силы.

Таким образом, мы убедились, что для более глубокого понимания сущности изучаемой дисциплины необходимо обладать определенным запасом знаний в области тех наук, с которыми корпоративная культура в социальной работе имеет непосредственную связь.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции:

Общекультурные (ОК):

-способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)

Профессиональными компетенциями (ПК):

-способностью обеспечивать высокий уровень социальной культуры профессиональной деятельности и соблюдать профессионально-этические требования в процессе ее осуществления (ОПК-7)

Студент должен знать: основополагающие элементы корпоративной культуры: документы, описание миссии, свод законов и устная традиция, стиль руководства и взаимоотношения в коллективе. Анализ существующих методов управления и их соответствие избранной модели корпоративной культуры, особенности взаимодействия в коллективе как необходимый элемент корпоративной культуры (ОПК-7).

Уметь: Проводить диагностику корпоративной культуры организации, определять «слабые» и «сильные» места корпоративной культуры организации, разрабатывать корпоративные стандарты организации в соответствии с корпоративной культурой, реально использовать полученные знания в дальнейшей работе, руководствуясь при этом действующим законодательством РФ и профессионально-этическим кодексом (ОПК-7).

Владеть: навыками этико-аксиологического анализа рабочих процессов, явлений, ситуаций отношений, поступков, документов и т.п. Владеть знаниями в области этико-аксиологических оснований (ОПК-7).

-способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «Корпоративная культура»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы: 108 час.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1	Общие понятия корпоративной культуры. Цели задачи курса	5	1-2	2	4			6		3-50	
2	Сущность и этика деловых отношений	5	3-4	2	4			6		3-50	
3	Природа и сущность культуры межличностных отношений в корпорации	5	5-6	2	4			6		3-50	Рейтинг-контроль №1
4	Формирование этической ответственности в корпорациях	5	7-8	2	4			6		3-50	
5	Коммуникативные принципы оптимизации служебного общения	5	8-10	2	4			6		3-50	
6	Этика служебных взаимоотношений	5	11-12	2	4			6		3-50	Рейтинг-контроль №2
7	Подходы к разрешению конфликтов в социальной	5	13-14	2	4			6		3-50	

	работе									
8	Профессионально-этический кодекс социального работника	5	15-16	2	4			6		3-50
9	Нравственные основы служебной субординации	5	17-18	2	4			6		3-50
	Итого	5	1-18	18	36			54		27-50
										Рейтинг-контроль №3
										Зачет

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При изучении дисциплины «Корпоративная культура» в соответствии с требованиями ФГОС ВО предлагается использовать в учебном процессе интерактивные формы проведения занятий: (удельный вес занятий проводимых в интерактивных формах составляет 27 часов, или 50%).

При подготовке выступлений и презентаций студент может использовать в числе прочих и электронные источники информации, устраивать презентации в мультимедийных аудиториях. При этом студент должен продемонстрировать свое владение применяемой техникой и требуемым программным обеспечением.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Вопросы к СРС

1. Коммуникативные барьеры в деловом общении.
2. Проблема совместимости и сработанности в группе.
3. Механизмы взаимопонимания в деловом общении.
4. Проблема интерпретации невербальных средств коммуникации.
5. Проблема точности восприятия в процессе делового контакта.
6. Феномен личного влияния в процессе коммуникации.
7. Манипуляция, ее типы и признаки. Защита от манипуляции.
8. Использование «эффектов» восприятия в деловом общении.

Рейтинг-- контроль 1

1. Выполнить следующее задание: «Принципы деловых отношений»

В таблице укажите все основные принципы деловых отношений, которые затем передаются на проверку преподавателю. Объем задания 1-2 стр. формата А4.

Практическое задание 2. «Выносить сор из избы?» Прочтите следующую ситуацию и проанализируйте, насколько этически оправдано поведение сотрудников организации.

Двое сотрудников финансовой организации «Империял» проработали в ней более 7 лет, успешно выполняя задачи руководства и осуществляя собственную служебную карьеру. Им становится известно о серьезных финансовых махинациях, которые совершаются людьми, входящими в руководство организации. Свои подозрения они подкрепляют фактическим материалом, собранным ими в процессе собственных наблюдений. Не ставя в известность других коллег и руководителя своей организации, добытые документы сотрудники отправляют в ведущие средства массовой информации. Опубликованный материал становится причиной возникновения крупного скандала в финансовой сфере, получившего общественный резонанс а по авторитету уважаемой ранее организации нанесен серьезный удар. Ее акции на финансовом рынке упали, ущерб составил пять миллионов рублей.

1. Как вы думаете, насколько справедлив с точки зрения этики деловых отношений подобный поступок сотрудников? 2. Как поступит руководство «Империяла» с этими двумя сотрудниками после расследования утечки информации?

Ключ к тесту: Подсчитайте количество ответов «да» и присвойте каждому по одному баллу При наличии определенного количества ответов да можно Делать выводы об уровне освоения основ этики деловых отношений:

16 и более — отлично;

от 13 до 15 - хорошо;

от 9 до 12 - удовлетворительно;

до 8 - неудовлетворительно.

Основная цель приведенного здесь теста состоит в том чтобы обратить Ваше внимание на возможные проблемы, которые возникали или могут возникнуть при анализе этического аспекта Вашей профессиональной деятельности.

Резюме

1. Корпоративная культура - это научная дисциплина, изучающая теорию морали. Мораль - это нормы, принципы и правила поведения людей, которыми они руководствуются в реальной жизни.

2. Деловая этика - это совокупность норм и правил поведения предпринимателя и менеджера, а также требования, предъявляемые обществом к стилю его работы, характеру и способам общения, его нравственному облику.
3. Деловая этика реализуется при помощи принципов деловых отношений, в которых основополагающие моральные ценности адаптируются непосредственно к профессиональным интересам людей.
4. Под этикой деловых отношений понимают систему универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения, реализуемых в сфере профессиональной деятельности человека.

Рейтинг-контроль 2

Тест 1. Какова главная форма общения в корпорациях?

а) монолог, б) диалог, в) публичное выступление, г) письменное обращение

Тест 2. Какое количество этапов можно выделить в процессе формирования коллектива?

а) один; б) два; в) три; г) это длительный процесс.

Тест 3. В каком периоде складываются основы российских норм корпоративного поведения?

а) XVI - начало XVIIвв., б) XV - начало XVIвв.; в) конец XV; г) конец XIXв.

Тест 4. В какой стране деловые телефонные разговоры приравниваются юридически к письменным договоренностям?

а) Россия; б) Америка; в) Германия; г) Великобритания.

Практическое задание «Ваш способ реагирования в конфликте?»

Выберите в каждой паре то утверждение, которое наиболее типично для вашего поведения в конфликтных ситуациях, и отметьте число ответов а) и б) на отдельном листе:

1. а) я стараюсь найти компромиссное решение,
б) я улаживаю дело с учетом интересов другого человека и моих собственных
2. а) все время пытаюсь найти поддержку у другого человека,
б) стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности
3. а) откладываю решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно,

- б) считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться в другом
4. а) обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего,
 б) первым делом стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы
5. а) думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий,
 б) я принимаю усилия, чтобы добиться своего
6. а) я твердо стремлюсь добиться своего,
 б) я пытаюсь найти компромиссное решение
7. а) зачастую избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры,
 б) даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу
8. а) предлагаю среднюю позицию,
 б) настаиваю, чтобы все было сделано по-моему
9. а) сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах,
 б) пытаюсь доказать другому логику и преимущество моих взглядов
10. а) обычно настойчиво стремлюсь добиться своего,
 б) стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности
11. а) во время переговоров стараюсь быть внимательным к другому,
 б) всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы
12. а) пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и позицией другого человека,
 б) отстаиваю свою позицию
13. а) как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас, б) иногда предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса
14. а) обычно я предлагаю среднюю позицию,
 б) почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас
15. а) обычно настойчиво желаю добиться своего,
 б) улаживая ситуацию, обычно стремлюсь найти поддержку у другого
16. а) предлагаю среднюю позицию,
 б) думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий

Ключ к тесту:

Тест выявляет у личности степень выраженности основных типов поведения в конфликте.

Доминирование: стремление добиваться своего в ущерб другому и во что бы то ни стало (4а, 5б, 6а, 8 б, 9б, 10а, 12б).

Сотрудничество: совместный поиск решений, полностью удовлетворяющих интересы обоих участников (1б, 2а, 4б, 9а, 11б, 13а, 14б, 15б),

Компромисс: обмен взаимными частичными уступками (5а, 3б, 6б, 7б, 8а, 12а, 14а, 16а).

Игнорирование: участники делают вид, что конфликта нет вообще (2б, 3а, 5а, 7а, 10б, 11а, 13б, 16б).

Тест

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

создание материальных ценностей во всем многообразии форм, разрешение конфликтов с учетом статусов участников,

получение прибыли и других доходов как результат достижения различных общественно значимых целей,

приоритет интересов межличностных отношений а не нужд производства при разрешении деловых проблем,

влияние деловой этики на усиление корпоративного духа, повышение характеристик этичности сотрудников организации

2. К основным областям регулирования макроэтики относятся...

отношения между корпорациями, отношения между корпорациями и государством,

отношения между корпорациями и потребителями, отношения корпораций к принятию

решений, отношения между корпорациями и окружающей средой, отношения между

корпорациями и социальными меньшинствами

3. Под профессиональной этикой понимается...

исследование специфики моральных отношений внутри корпорации

конкретный набор норм или кодекс поведения которым руководствуются лица,

принимающие решения, играя различные профессиональные роли,

моральные отношения между субъектами обладающими одинаковыми характеристиками,

направление определяющее моральную оценку поступка, исходя из последствий

совершенного поступка ,

общепринятые взгляды составляющие значительную часть системы понятий группы,

один из способов повышения этичности поведения сотрудников организации

4. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при...

отборе персонала, адаптации персонала, мотивации персонала, стимулировании

персонала, развитии персонала, увольнении персонала

Рейтинг-контроль 3.

Тест 1. Что относится к директивным служебным документам?

- а) инструкции, приказы, учебные записки, б) отчеты, справки, г) заявление, доверенность в) деловые письма,

Тест 2: Что не входит в деловое письмо?

- а) заголовок, б) название документа, в) дата, г) вступительное обращение

Тест 3. Где следует писать заключительную формулу вежливости в деловом письме?

- а) по центру, б). слева после основного текста в) справа после основного текста, г) в конце документа по центру

Тест 4. Для каких целей пишут письмо-запрос?

- а) для выявления нужных сведений, б) для установления срочной связи в) при невозможности лично или по телефону разрешить какой-либо вопрос. г) для сообщения, либо утверждения

Тест: 5. Если в рабочем помещении сидят несколько сотрудников разного ранга, телефон предпочтительнее ставить ...

- а) на стол к старшему сотруднику, б) посередине в) с любого края, г) на стол к младшему сотруднику.

Тест: 6. Что необязательно для хорошего полемиста?

- а) ораторское искусство, б) высокая эрудиция, в) компетенция в вопросах, связанных с предметом спора, г) умение общаться

Вопросы к зачету:

1. Коммуникация как культура и ее составляющие.
2. Требования к эффективным коммуникациям в организации.
3. Культура, корпоративная культура, организационная культура.
4. Методы и подходы к формированию корпоративной культуры.
5. Структура организационной культуры.
6. Методы формирования ценностных ориентаций у сотрудников компании.
7. Уровни организационной культуры.

8. Поверхностный уровень организационной культуры.
9. Подходы к типологии культур.
10. Типология культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов.
11. Содержательные характеристики корпоративной культуры.
12. Роль лидера в создании корпоративной культуры.
13. Командообразование и его роль в формировании организационной культуры.
14. Коммуникативный кодекс и его основные составляющие части.
15. Этапы формирования и изменения имиджа компании.
16. Позитивный и негативный имидж. Основные составляющие имиджа.
17. Принципы и методы формирования, поддержания и укрепления корпоративной культуры.
18. Факторы, влияющие на успешность деятельности команды.
19. Этапы формирования корпоративной культуры.
20. Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры.
21. Факторы, способствующие поддержанию корпоративной культуры.
22. Адаптация и ее основные стадии.
23. Модели поведения сотрудников в организации.
24. Понятие организационного климата компании.
25. Процесс формирования системы ценностей человека.
26. Влияние корпоративной культуры на деятельность организации.
27. Влияние организационной культуры на персонал.
28. Корпоративная культура как метод коллективной мотивации.
29. Виды корпоративных ценностей.
30. Мотивация персонала в различных организационных культурах.
31. Лояльность и приверженность персонала организации.
32. Кодекс одежды в компании
33. Анализ «сильных» и «слабых» сторон адхократической, иерархической, клановой и рыночной типов организационной культуры.
34. Культура труда в организации как одна из составляющих организационной культуры.
35. Символика компании (девизы, символы и логотипы) как часть организационной культуры.
36. Внешние и внутренние методы управления репутацией компании.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной список литературы

1. Гудкова, Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний [Электронный ресурс] / Т.В. Гудкова. - М.: РГ-Пресс, 2014. - 168 с. - ISBN 978-5-9988-0306-2.
2. Деловое общение [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Авт.-сост. И. Н. Кузнецов. - 5-е изд. - М.: Дашков и К, 2013. - 528 с. - ISBN 978-5-394-01739-1.
3. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005273-1
4. Корпоративное управление: Учебник / И.Ю. Бочарова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 368 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-004827-7

Дополнительная(имеется в библиотеке ВЛГУ):

1. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т. Н. Персикова. - М.: Логос, 2011. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-467-4 ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469297>
2. Белова, М. В. Моделирование корпоративной культуры организации / М. В. Белова // Интеграл. — Б.м. — 2012. — № 6. — С. 94-95. — Библиогр.: 5 назв.
3. Янгмен, Келвин. Менеджмент качества: цель и необходимые условия. Опыт Северной Америки и Японии / К. Янгмен // Управление качеством. — Б.м. — 2010. — № 6. — С. 30-39. — Библиогр.: 14 назв.
4. Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. Н. Персикова. - М.: Логос, 2011. - 224 с. - ISBN 978-5-98704-127-9 ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=469331>
5. Герасимов, Б.Н. Корпоративное управление [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Б.Н. Герасимов. - Самара: СФ ГОУ ВПО МГПУ, 2008. - 374 с. - ISBN 978-5-243-00-221-9 ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=526824>
6. Орехов, С. А. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : Учебное пособие / С. А. Орехов, В. А. Селезнев, Н. В. Тихомирова; под общ. ред. д.э.н., проф. С. А. Орехова. - 3-е изд. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 440 с. - ISBN 978-5-394-02144-2 ЭБС «Знаниум» <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=415590>

Периодические издания

Журнал «Корпоративная культура» www.c-culture.ru

Журнал «Справочник по управлению персоналом» www.sup.kadrovik.ru

Журнал «Секрет фирмы» www.sf-online.ru

Журнал «Компания» www.co.ru

Журнал «Кадры Микс» www.personal-mix.ru

Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru/>

Журнал «Кадровое дело» <http://www.kdelo.ru/>

Электронный журнал «Работа с персоналом» www.hr-journal.ru/

Интернет-источники:

1. Библиотека Гумер - гуманитарные науки/ <http://www.gumer.info/>

2. Библиотека: Интернет-издательство/ <http://www.magister.msk.ru/library/>

3. Библиотека Я. Кротова /<http://www.krotov.info/>

4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам / <http://window.edu.ru/window/library>

5. Мировая цифровая библиотека/ <http://wdl.org/ru/>

6. Публичная Электронная Библиотека /<http://lib.walla.ru/>

7. Российское образование. Федеральный портал. / <http://www.edu.ru/>

8. Русский гуманитарный интернет-университет / <http://www.i-u.ru/biblio/links.aspx?id=6>

9. Университетская библиотека/ <http://www.biblioclub.ru/>

10. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки
[/http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/](http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/)

11. Электронная библиотека учебников / <http://studentam.net/>

12. Электронная библиотека IQlib/ <http://www.iqlib.ru/>

13. Lib.Ru: Библиотека Максима Мошкова /<http://lib.ru/>

14. Официальный сайт Президента Российской Федерации // www.kremlin.ru

15. Официальный сайт Министерства иностранных дел Российской Федерации//
www.mid.ru

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная аудитория 2016-3, мультимедийное оборудование: проектор Toshiba TDP-EX20, ноутбук HP 4310s T3000, экран

Учебная аудитория 121-3, оборудование ACER XD 1270D, ноутбук FUJITSU SIEMENS Esprimo, доска настенная

Рабочая программа «Корпоративная культура» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 39.03.02 «Социальная работа».

Рабочую программу составила к.филос. наук, доцент Арсенина О.В.

Рецензент Тимошук А.С. Тимошук А.С.

ВЮИФСИН России, профессор кафедры Гуманитарных дисциплин.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Философии и религиоведения ВлГУ протокол № 8 от 15.02.16 года

Зав. кафедрой Фир Аринин д.фил.н., проф. Е.И. Аринин

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 39.03.02 «Социальная работа»

протокол № 6 от 22.02.16 года.

Председатель комиссии Аринин д.фил.н., проф. Е.И. Аринин

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена: на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена: на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена: на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____