

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

**УТВЕРЖДЕНО**  
решением Ученого совета  
факультета культуры и искусства  
от «18» июня 2020 г., протокол №12/217

Председатель \_\_\_\_\_ / Т.А.Ившина /  
(подпись)  
«18» \_\_\_\_\_ 2020г.

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплина	<b>Корпоративная и организационная культура</b>
Факультет	<b>Культуры и искусства</b>
Кафедра	<b>Связей с общественностью, рекламы и культурологии</b>
Курс	<b>2</b>

Направление (специальность): **51.03.01«Культурология» (бакалавриат)**

Направленность (профиль/специализация): **Менеджмент культуры**

Форма обучения: **очная**

Дата введения в учебный процесс УлГУ: «01» сентября 2020 г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № 10 от 15.06.2021 г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол №\_\_ от \_\_\_\_ 20\_\_ г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол №\_\_ от \_\_\_\_ 20\_\_ г.

Сведения о разработчиках:

ФИО	Кафедра	Должность, ученая степень, звание
Митин С.Н.	Связей с общественностью, рекламы и культурологии	Доктор педагогических наук, профессор

**СОГЛАСОВАНО**

Заведующий кафедрой связей с  
общественностью, рекламы и  
культурологии

\_\_\_\_\_ / А.К.Магомедов/  
(подпись) (ФИО)

« 26 » \_\_\_\_\_ 2020 г.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: изучение сущности, элементов, функций, способов возникновения, закономерностей развития и методов диагностики организационной культуры предприятия.

Задачи дисциплины:

- раскрыть содержание организационной культуры как части явления общей культуры на уровне отдельной организации;
- выявить структурные элементы, многообразие видов и форм проявления организационной культуры;
- сформировать базовый уровень знаний по созданию, формированию, укреплению и изменению организационной культуры предприятия.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП:

Дисциплина «Корпоративная и организационная культура» относится к дисциплинам по выбору Б1. В.ОД.1.

Дисциплина опирается на предмет и предворяет получение знания, умения и компетенции (входные), при изучении следующих дисциплин и практик:

- Психология и педагогика
- Менеджмент в социокультурной сфере
- Менеджмент выставочной деятельности
- Soft skills тренинг
- Проектная деятельность
- Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

## 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
УК 3 способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знать: современные направления формирования и поддержания ОК; специфику современного социального взаимодействия. Уметь: пользоваться приемами, методами и технологиями создания и поддержания ОК; Владеть: способами осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, навыками целостного подхода к анализу ОК; основами искусства построения и поддержания ОК; базовыми приемами использования ресурсов ОК в коллективе.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 часов)

4.2. По видам учебной работы (в часах)

форма обучения очная

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения очная)			
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам		
		3	4	5
1	2	3	4	5
Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	54	14		
Аудиторные занятия:	54	14		
лекции	18	18		
Семинары и практические занятия	36	36		
Лабораторные работы, практикумы				
Самостоятельная работа	54	54		
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контрольная работа, коллоквиум, реферат и др. (не менее 2 видов)	тестирование устный опрос	тестирование устный опрос		
Курсовая работа				
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	36 экзамен	36 экзамен		
Всего часов по дисциплине	144	144		

4.3. Содержание дисциплины (модуля.) Распределение часов по темам и видам учебной работы:

Форма обучения – очная

Название и разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий				Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Самостоятельная работа	
		лекции	практические занятия, семинары	Занятия в интерактивной		

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

			р	форм е		
<b>Раздел 1. Организационная культура: основные понятия</b>						
1. Общая характеристика организационной культуры	12	2	4	-	6	тестирование устный опрос
2. Типология организационных культур	12	2	4	-	6	тестирование устный опрос
3. Организационная культура как система	12	2	4	-	6	тестирование устный опрос
<b>Раздел 2. Базовые составляющие процесса формирования и развития организационной культуры</b>						
4. Миссия организации как основа формирования организационной культуры	12	2	4	2	6	тестирование устный опрос
5. Базовые составляющие процесса формирования организационной культуры	4	2	-		2	тестирование устный опрос
6. Формирование организационной культуры	12	2	4	1	6	тестирование устный опрос
7. Методы диагностики организационной культуры	16	2	6	2	8	тестирование устный опрос
8. Поддержание, сохранение и организационное развитие компании	12	2	4	2	6	тестирование устный опрос
9. Организационная культура как отражение национального менталитета	16	2	6	1	8	тестирование устный опрос
экзамен	36					
<b>Итого</b>	144	18	36	8	54	

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

### Раздел 1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

#### 1. Общая характеристика организационной культуры

Культура как категория. Понятие и содержание организационной культуры. Признаки сильных и слабых культур. Характер, специфика, содержание организационной культуры. Позитивная организационная культура. Функции ОК. Факторы, влияющие на ОК. Уровни существования ОК. Субкультуры в организациях

#### 2. Типология организационных культур

Типология организационных культур по специфике парадигм кадрового менеджмента. Типология организационных культур по риску и наличию обратной связи. Типологии организационных культур по форме и управлению организацией.

#### 3. Организационная культура как система

Ценностно-нормативный компонент. Организационный компонент. Коммуникационный компонент. Социально-психологический компонент. Игровой

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

(мифологический) компонент. Внешне идентификационный компонент (фирменный стиль)

## **Раздел 2. БАЗОВЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

4. Миссия организации как основа формирования организационной культуры

Миссия: понятие, сущность, виды. Миссия - «общечеловеческое предназначение»; миссия - «главная стратегическая цель»; миссия - «национальная идея; миссия - «рекламная акция». Подходы к разработке миссии

5. Базовые составляющие процесса формирования организационной культуры

Общие понятия и элементы организационной культуры. Система ценностей, стандарты поведения. Девизы, лозунги, символы, ритуалы, традиции, мероприятия. Стиль управления, иерархия, структура компании. Кадровая политика. Внутрикorporативная коммуникация. Карьера, ротация кадров, система обучения и повышения квалификации.

6. Формирование организационной культуры

Результаты адаптации к среде: миссия и стратегия, цели, критерии оценки результатов деятельности, процедуры измерения результатов. Роль основателя организации в выработке корпоративной культуры.

7. Методы диагностики организационной культуры

Концептуальная схема и методический комплекс социально-психологической диагностики организационной культуры. Процесс сбора данных. Анализ данных. Оценка результатов диагностики. Инструкция по диагностике организационной культуры по К. Камерону, Р. Куинну.

8. Поддержание, сохранение и организационное развитие компании

Учет характеристик организационной культуры при привлечении, отборе и адаптации персонала. Методы поддержания организационной культуры менеджерами. Возможности и ограничения целенаправленного формирования организационной культуры. Различные подходы к организационному развитию. Подходы, ориентированные на людей и культуру, технологию и задачу, структуру и стратегию.

9. Организационная культура как отражение национального менталитета

Кросс-культурные аспекты управления человеческими ресурсами. Организационная культура стран: Китай, Япония, Франция, Германия, Англия, США

## **6. ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**

### **Раздел 1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ**

**Тема 1. Общая характеристика организационной культуры (форма проведения – семинар).**

**Вопросы к теме:** Культура как категория. Понятие и содержание организационной культуры. Функции ОК. Факторы, влияющие на ОК. Уровни существования ОК. Субкультуры в организациях

**Тема 2. Типология организационных культур (форма проведения – семинар).**

**Вопросы к теме:** Типология организационных культур по специфике парадигм кадрового менеджмента. Типология организационных культур по риску и наличию обратной связи. Типологии организационных культур по форме и управлению организацией.

**Тема 3. Организационная культура как система (форма проведения – семинар).**

**Вопросы к теме:** Характеристика компонентов ОК: Ценностно-нормативный компонент. Организационный компонент. Коммуникационный компонент. Социально-Форма А

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

психологический компонент. Игровой (мифологический) компонент. Внешне идентификационный компонент (фирменный стиль)

## **Раздел 2. БАЗОВЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

### **Тема 4. Миссия организации как основа формирования организационной культуры (форма проведения – деловая игра).**

#### Интерактивный семинар

Деловая игра «Разработка миссии организации»

В ходе анализа предлагаемой информации участники деловой игры должны оценить варианты миссий различных коммерческих банков и обосновать свою концепцию с тем, чтобы обеспечить индивидуальность, узнаваемость каждого банка для разнообразных клиентов.

Роли. Академическая группа делится на пять подгрупп. Первые четыре подгруппы представляют собой команду топ-менеджеров следующих коммерческих банков: «Фундамент-банк», Автобанк, банк «Возрождение», Сбербанк России. В состав пятой подгруппы входят представители следующих видов клиентов:

1) юридические лица (корпоративный бизнес, малые предприятия, частные предприниматели);

2) физические лица.

Сценарий игры.

Подготовительный этап.

1. Разработка миссии

Виды и примеры миссии:

Миссия как «общечеловеческое предназначение»:

- компания «Филипс» - «изменим жизнь к лучшему»

- компания «Аптеки 36,6» - «нести здоровье и красоту людям»

Миссия – главная стратегическая цель:

- «Аэрофлот» - «построить компанию международного класса, основываясь на лучших традициях гражданской авиации России»

Миссия национальная идея:

- компания «Microsoft» - «компьютер на каждом столе и в доме»

- компания «Nokia» - «соединять людей»

Миссия – рекламная акция:

- консалтинговая компания «IBG» - «с помощью технологий управления информацией способствовать как российским, так и международным компаниям, государственным предприятиям и организациям в достижении качественного уровня эффективности»

- компания «ПетроАльянс» - «предоставляем своим заказчикам надежный, высокотехнологический, качественный и экономически эффективный сервис»

2. Сформулировать отличие миссии от целей бизнеса. Предложения подгрупп представить на доске с целью выработки общих представлений.

### **Тема 6. Формирование организационной культуры (форма проведения – семинар).**

**Вопросы к теме:** Система ценностей, стандарты поведения. Этический кодекс компании. Контрольные вопросы по семинару: Проанализируйте основополагающие позиционируемые ценности ведущих компаний. Практическое задание «Наши ценности – ценности компании».

#### Интерактивный семинар

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

«Четыре года спустя»

Инструкция

С момента вашего поступления в университет прошло четыре года. Наш университет процветает. Открываются все новые и новые направления (специальности). Вы давно уже не зеленые первокурсники, а уважаемые, без пяти минут дипломированные специалисты.

Сегодня нас с вами попросили собраться по следующему поводу: на нашей специальности, как водится, появились первокурсники.

Внимание, задание! Сейчас нужно будет разделиться на подгруппы и за 10 минут разработать «Советы первокурснику». Туда войдет самое важное и сокровенное – то, чего не знает ни один посторонний, но чем может поделиться только настоящий профессионал.

10 минут – 10 важных и реальных советов первокурснику.

После подготовки имитируется собрание молодых начинающих «бойцов», на котором каждая подгруппа зачитывает свои 10 заповедей.

Обсуждение

Обсуждаются результаты работы в подгруппах и формулируются ответы на вопросы:

- 1) насколько похожи списки советов;
- 2) как отразилась в них существующая культура организации;
- 3) что хочется в ней изменить.

**Тема 7. Методы диагностики организационной культуры (форма проведения – практические занятия).**

**Вопросы к теме:** Проблема диагностики организационной культуры; Методы изучения организационной культуры; Определение типа организационной культуры; Диагностика элементов организационной культуры (психологического климата, стиля руководства, сплоченности, удовлетворенности работой и т.д.).

Интерактивный семинар

Используя диагностические инструменты исследования (Тип корпоративной культуры (метод OSAI - Типология Кима Камерона и Роберта Куинна)). Поставьте диагноз организационной культуры на выбранной Вами специальности фГНиСТ.

Разработайте программу организационного мониторинга конкретного предприятия.

Разработайте проект трансформации организационной культуры в целевом направлении.

**Тема 8. Поддержание, сохранение и организационное развитие компании (форма проведения – практическое занятие).**

**Вопросы к теме:** Формирование позитивного имиджа организации; Разработка корпоративного стиля; Способы сплочения коллектива; Профилактика и конструктивное разрешение конфликтов; Командообразование; Способы повышения удовлетворенности трудом и организации в целом.

Интерактивный семинар

Разработка корпоративного стиля и публикация результатов на вики-сайте

Команде из 4х обучающихся решить веб-квест и разместить решение в сети Интернет.

Веб-квест содержит три основных пункта меню: «Главная», «Задачи» и «Полезные ссылки». На странице «Главная» расположены такие элементы веб-квеста, как вступление, центральное задание, руководство к действиям, описание конечного продукта и критерии оценки.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

Студентам необходимо разделиться на команды по 4 человека. Затем каждый член команды выбирает себе одну из четырех задач:

- 1) задача заключается в выборе подарка сотруднику Вашей фирмы;
- 2) Вам поручено организовать официальный деловой приём;
- 3) необходимо встретить в аэропорту деловых иностранных партнеров Вашей компании, устроить их в гостиницу и организовать развлекательную программу;
- 4) Вам предстоит отправиться в совместную командировку с одним из сотрудников фирмы (Подробное описание задач Вы найдете на странице с веб-квестом)

На странице «Полезные ссылки» расположен список Интернет-ресурсов, на которых можно найти информацию по каждой из задач. Изучив этот материал, следует выделить основные факты и оформить их в виде памяток поведения в деловых ситуациях.

Результат выполнения веб-квеста команда должна разместить в сети Интернет - на вики-сайте или в виде презентации в Google-облаке.

Если команда выбрала форму вики-сайта, то наполнять его необходимо следующим образом:

- решение каждой задачи располагать на отдельной странице сайта;
- у сайта должна быть главная страница, содержащая информацию о веб-квесте и об авторах проекта;
- страницы могут заполняться всеми членами команды, оцениваться будет решение квеста в целом;
- на страницы сайта можно добавлять графический контент в рамках решаемой задачи.

Если команда выбрала форму презентации в облаке Google, то создавать ее необходимо следующим образом:

- решение каждой задачи располагать на отдельном слайде презентации;
- у презентации должен быть титульный слайд, содержащий информацию о веб-квесте и об авторах проекта;
- слайды могут наполняться информацией все члены команды, оцениваться будет решение квеста в целом;
- на слайды презентации можно добавлять графический контент в рамках решаемой задачи.

## **Тема 9. Организационная культура как отражение национального менталитета (форма проведения – практические занятия).**

### Интерактивный семинар

#### **Вопросы к теме:**

Просмотр фильма («Страх и трепет», «Сегун» и анализ. Организационная культура стран: Китай, Япония, Франция, Германия, Англия, США

### **7.ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ (ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ)**

Не предусмотрено

### **8.ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ**

Не предусмотрено

### **9. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ**

Формулировка вопроса
1. Организационная культура как отражение национального менталитета (Китай, Япония)
2. Мотивация персонала как фактор развития ОК компании

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

3. Отбор и найм персонала соответствующего критериям существующей ОК
4. Методы управления ОК
5. Построение ОК через реализацию ее функций-задач
6. Общая характеристика процесса формирования организационной и культуры.
7. Символы, обряды, мифы и легенды в организации
8. Девизы и слоганы организации
9. Ценности и нормы как критериальная основа культуры организации
10. Миссия: понятие, сущность, виды
11. Организационная культура как система
12. Типологии организационных культур по наличию разделяемых в них ценностей
13. Типология организационных культур по риску и наличию обратной связи.
14. Типология организационных культур по специфике парадигм кадрового менеджмента.
15. Субкультуры в организациях
16. Уровни существования ОК
17. Факторы, влияющие на ОК
18. Функции ОК
19. Культура как категория. Понятие и содержание организационной культуры
20. Управление культурой организации: возможности и ограничения.
21. Методы исследования организационной культуры и специфика их применения.
22. Роль культуры в адаптации нового сотрудника к организации.

## 10. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Форма обучения очная

Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы ( <i>проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др.</i> )	Объем в часах	Форма контроля ( <i>проверка решения задач, реферата и др.</i> )
1. Общая характеристика организационной культуры	Проработка учебного материала, подготовка к экзамену	6	тестирование устный опрос
3. Организационная культура как система	Проработка учебного материала, подготовка к экзамену	6	тестирование устный опрос
4. Миссия организации как основа формирования организационной культуры	Проработка учебного материала, подготовка к экзамену	6	тестирование устный опрос
5. Базовые составляющие процесса формирования организационной культуры	Проработка учебного материала, подготовка к экзамену	6	тестирование устный опрос
6. Формирование организационной культуры	Проработка учебного материала, подготовка к экзамену	2	тестирование устный опрос
7. Методы диагностики организационной культуры	Проработка учебного материала, подготовка к экзамену	6	тестирование устный опрос
8. Поддержание,	Проработка учебного	8	тестирование

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

сохранение и организационное развитие компании	материала, подготовка к экзамену		устный опрос
9.Организационная культура как отражение национального менталитета	Проработка учебного материала, подготовка к экзамену	6	тестирование устный опрос

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

## 11.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### а) Список рекомендуемой литературы

#### основная:

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 167 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433846>
2. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 306 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432946>

#### дополнительная:

1. Певзнер, М. Н. Корпоративная педагогика : учебное пособие / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 304 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07400-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/437689>
2. Василенко, С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. / С. В. Василенко. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012. — 105 с. — ISBN 978-5-394-01662-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/5971.html>
3. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник / Т. Н. Персикова. — М. : Логос, 2012. — 288 с. — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/14320.html>

#### учебно-методическая

1. Митин С. Н. Корпоративная и организационная культура : учебно-методические рекомендации для студентов направления подготовки 51.03.01 Культурология (бакалавриат) / С. Н. Митин; УлГУ, Фак. культуры и искусства. - Ульяновск : УлГУ, 2020. - Загл. с экрана; Неопубликованный ресурс. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 252 КБ). - Текст : электронный. <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/4608>
2. Митин Сергей Николаевич. Культура организации: формирование, сохранение и развитие : учеб. пособие по курсу лекций "Организационная культура" / Митин Сергей Николаевич; УлГУ, ФГНиСТ. - Ульяновск : УлГУ, 2017. - 106 с. : ил. - Библиогр.: с. 105. - б/п. 88 экз. URL^ [ftp://10.2.96.134/Text/Mitin\\_2017.pdf](ftp://10.2.96.134/Text/Mitin_2017.pdf)

Согласовано:

С.И. Библиотечник с.с.с.1 Смирнова И.И. 29.05.2020 Должность  
сотрудника научной библиотеки ФИО подпись дата

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

## 11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

в) *Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы*

### 1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. IPRbooks : электронно-библиотечная система : сайт / группа компаний Ай Пи Ар Медиа. - Саратов, [2020]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. ЮРАЙТ : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. – Москва, [2020]. - URL: <https://www.biblio-online.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. Консультант студента : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Политехресурс. – Москва, [2020]. – URL: [http://www.studentlibrary.ru/catalogue/switch\\_kit/x2019-128.html](http://www.studentlibrary.ru/catalogue/switch_kit/x2019-128.html). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

2. **КонсультантПлюс** [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2020].

### 3. Базы данных периодических изданий:

3.1. База данных периодических изданий : электронные журналы / ООО ИВИС. - Москва, [2020]. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный.

3.2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО Научная Электронная Библиотека. – Москва, [2020]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

4. **Национальная электронная библиотека** : электронная библиотека : федеральная государственная информационная система : сайт / Министерство культуры РФ ; РГБ. – Москва, [2020]. – URL:<http://www.studentlibrary.ru/pages/catalogue.html> <https://нэб.рф>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

5. **SMART Imagebase** // EBSCOhost : [портал]. – URL: <https://ebco.smartimagebase.com/?TOKEN=EBSCO-1a2ff8c55aa76d8229047223a7d6dc9c&custid=s6895741>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Изображение : электронные.

### 6. Федеральные информационно-образовательные порталы:

6.1. **Единое окно доступа к образовательным ресурсам** : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. – URL: <http://window.edu.ru/>. – Текст : электронный.

6.2. **Российское образование** : федеральный портал / учредитель ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ. – URL: <http://www.edu.ru>. – Текст : электронный.

### 7. Образовательные ресурсы УлГУ:

7.1. Электронная библиотека УлГУ : модуль АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

7.2. Образовательный портал УлГУ. – URL: <http://edu.ulsu.ru>. – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

Согласовано:

*Зам. нач. УМОБ*  
Должность сотрудника УИТиТФИО

*Ключкова АВ*  
ФИО

*25.05.2021*  
подпись дата

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф-Рабочая программа дисциплины		

## **12 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:**

Аудитории для проведения лекций и семинарских занятий, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, групповых и индивидуальных консультаций.

Аудитории укомплектованы специализированной мебелью, учебной доской. Аудитории для проведения лекций оборудованы мультимедийным оборудованием для предоставления информации большой аудитории. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде, электронно-библиотечной системе.

## **13. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

В случае необходимости использования в учебном процессе частично/исключительно дистанционных образовательных технологий, организация работы ППС с обучающимися с ОВЗ и инвалидами предусматривается в электронной информационно-образовательной среде с учетом их индивидуальных психофизических особенностей

Разработчик



профессор \_Митин С.Н.