

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал ННГУ - Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Формирование корпоративной культуры образовательной организации

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
44.04.01 - Педагогическое образование

Направленность образовательной программы
Менеджмент в образовании

Форма обучения
заочная

г. Арзамас

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.02 Формирование корпоративной культуры образовательной организации относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1: Знает основы обеспечения эффективности командной работы и руководства ею; функции, обязанности проектного менеджера, требования к нему. ИУК-3.2: Умеет разрабатывать стратегию командной работы; формировать команду, планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия, инструктировать членов команды, организовывать и управлять их конструктивным взаимодействием. ИУК-3.3: Владеет методами организации командной работы и управления коллективом; методами оценки компетенций и опыта участников команды.	ИУК-3.1: Знать механизмы и технологии формирования корпоративной культуры образовательной организации и управления ею ИУК-3.2: Уметь формировать и управлять корпоративной культурой образовательной организации, разрабатывать корпоративные ценности и правила, регулировать систему взаимоотношений в коллективе. ИУК-3.3: Владеть технологиями управления коллективом образовательной организации на основе создания и развития корпоративной культуры	Опрос Реферат Доклад-презентация Ситуационные задания Задания	Экзамен: Контрольные вопросы

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3

Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	6
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	10
- КСР	2
самостоятельная работа	81
Промежуточная аттестация	9 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о
Тема 1: Корпоративная культура и подходы к ее изучению.	11	1	1	2	9
Тема 2: Формирование организационной философии как эталонной составляющей корпоративной культуры.	10		1	1	9
Тема 3: Корпоративная культура и социально-психологический климат образовательной организации.	11	1	1	2	9
Тема 4: Профессиональная этика как основа формирования корпоративной культуры.	11	1	1	2	9
Тема 5: Роль руководителя образовательной организации в формировании корпоративной культуры.	11	1	1	2	9
Тема 6: Особенности адаптации к корпоративной культуре сотрудников образовательной организации.	11	1	1	2	9
Тема 7: Коммуникации как часть корпоративной культуры.	11	1	1	2	9
Тема 8: Построение программы оптимизации корпоративной культуры в образовательной организации.	11		2	2	9
Тема 9: Условия формирования корпоративной культуры в образовательной организации.	10		1	1	9
Аттестация	9				
КСР	2				2
Итого	108	6	10	18	81

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Корпоративная культура и подходы к ее изучению. Понятие корпоративной культуры. Характеристика подходов к пониманию корпоративной культуры. Основные компоненты

корпоративной культуры. Виды и типы корпоративных культур. Структура корпоративной культуры образовательной организации.

Тема 2. Формирование организационной философии как эталонной составляющей корпоративной культуры. Определение понятий “организационная философия” и “организационная культура”. Характеристика основных компонентов организационной философии и организационной культуры. Взаимосвязь понятий “организационная философия”, “организационная культура”, “управленческая культура”, “корпоративная культура”. Алгоритм формирования управленческой философии и управленческой культуры в образовательной организации.

Тема 3. Корпоративная культура и социально-психологический климат образовательной организации. Понятие и характеристика социально-психологического климата образовательной организации. Факторы, определяющие социально-психологический климат образовательной организации. Благоприятный и неблагоприятный психологический климат и его влияние на корпоративную культуру образовательной организации. Особенности создания благоприятного психологического климата в образовательной организации.

Тема 4. Профессиональная этика как основа формирования корпоративной культуры. Понятие профессиональной этики и профессиональной морали. Категории профессиональной этики. Функции профессиональной этики и профессиональной морали. Этика деловых отношений. Причины неэтичного поведения сотрудников. Понятие служебного этикета как составляющей профессиональной этики.

Тема 5. Роль руководителя образовательной организации в формировании корпоративной культуры. Управленческая этика, нормы этического поведения руководителя образовательной организации. Кодекс этических взаимоотношений руководителя и подчиненных. Стиль управления и его влияние на корпоративную культуру образовательной организации. Составляющие деятельности руководителя по формированию корпоративной культуры.

Тема 6. Особенности адаптации к корпоративной культуре сотрудников образовательной организации. Понятие адаптации сотрудников в условиях образовательной организации. Виды адаптации. Условия успешной адаптации сотрудников образовательной организации к корпоративной культуре.

Тема 7. Коммуникации как часть корпоративной культуры. Понятие “коммуникация” в системе делового общения. Виды коммуникаций. Совокупность методов и средств коммуникации. Правила эффективной коммуникации. Коммуникации как механизм управленческой деятельности. Роль коммуникаций в создании и развитии корпоративной культуры образовательной организации.

Тема 8. Построение программы оптимизации корпоративной культуры в образовательной организации. Этапы развития корпоративной культуры организации. Характеристика проблем формирования и развития корпоративной культуры образовательной организации. Программа и технологии построения и развития корпоративной культуры образовательной организации.

Тема 9. Условия формирования корпоративной культуры в образовательной организации. Исторические, экономические, психологические, культурные, социальные и психологические, управленческие условия формирования корпоративной культуры образовательной организации.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:
Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Формирование корпоративной культуры образовательной организации,
<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8304>.

Иные учебно-методические материалы:

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу, адреса доступа к документам:

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Опрос) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Характеристика основных концептуальных подходов к понятию «корпоративная культура».
2. Понятие организационной культуры ее взаимосвязь с понятием «корпоративная культура». Особенности корпоративной культуры.
3. Корпоративная культура и социально-психологический климат образовательной организации.
4. Корпоративная культура как ресурс развития организации. Этика деятельности руководителя и культура управления. Нормы нравственного поведения руководителя.
5. Профессиональная этика как основа формирования корпоративной культуры.
6. Понятие культуры трудового поведения.
7. Количественные и качественные критерии оценивания социально-психологического климата.
8. Благоприятный, нейтральный и неблагоприятный микроклимат в коллективе и его роль в функционировании социально-психологических процессов совместной деятельности.
9. Культура и этические особенности споров и конфликтов в организации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Опрос)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно

Оценка	Критерии оценивания
	его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с дополнительными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.
хорошо	выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.
удовлетворительно	выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.
неудовлетворительно	выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Особенности корпоративной культуры в условиях поликультурной образовательной среды.
2. Этика коллективизма и этика индивидуализма в профессиональном мире современной России.
3. Соотношение материального и духовного в профессиональной этике в России.
4. Философские и религиозные основы профессиональной этики.
5. Правила нравственного поведения руководителя в конкретных профессионально-деловых ситуациях.
6. Место российской профессиональной культуры среди других культур.
7. Основные этические принципы профессиональных отношений в современных российских условиях, в образовательных системах.
8. Профессионально-деловое поведение в общественных местах.
9. Обзор наиболее распространенных типологий корпоративных культур.
10. Внешний и внутренний имидж образовательной организации как проявление корпоративной культуры.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы

Оценка	Критерии оценивания
	теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).
хорошо	Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.
удовлетворительно	реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.
неудовлетворительно	реферативная работа не раскрывает тему исследования. Магистрант не ориентируется в ее содержании.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. История профессиональной этики.
2. Профессионально-этический кодекс педагога.
3. Профессиональная этика руководителя образовательной организации.
4. Специфика конфликтов в педагогическом коллективе образовательной организации.
5. Модель корпоративной культуры образовательной организации.
1. Этикет в деятельности руководителя образовательной организации.
1. Факторы, оказывающие влияние на корпоративную культуру образовательной организации.
1. Правила нравственного поведения в конкретных профессионально-деловых ситуациях.
2. Этика взаимоотношений с «трудным» руководителем.
10. Имиджевая структура корпоративной культуры образовательной организации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	в презентации правильно оформлен титульный лист, навигация понятна, отмечены информационные ресурсы, информация в слайдах соответствует теме и логически структурирована, все слайды оформлены в едином стиле, на слайдах используются разного рода объекты, текст легко читается и сочетается с фоном и графическими слайдами, используются анимационные объекты и объекты, созданные в других программах, во время защиты презентации автор легко владеет материалом, аргументирует представленные в презентации данные, умеет сделать вывод, умеет ответить на дополнительные вопросы.

Оценка	Критерии оценивания
хорошо	содержательная составляющая презентации соответствует всем обозначенным выше требованиям, однако в оформлении имеются отдельные нарушения (титульный лист оформлен с ошибками, усложненная навигация, не воспринимается и не читается текст), во время защиты автор достаточно хорошо владеет материалом, однако не может аргументировать отдельные данные, испытывает сложности при ответе на заданные вопросы.
удовлетворительно	имеются ошибки и в содержательной части, и в оформлении презентации, отсутствует логика в расположении материала на слайдах, автор удовлетворительно владеет материалом, однако не может ответить на дополнительные вопросы. Отсутствует единое оформление в слайдах, текст плохо читается, не сочетается с фоном.
неудовлетворительно	студент не выполнил работу, либо в работе грубые ошибки в содержательной составляющей и в оформлении презентации.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Ситуационные задания) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Ситуационная задача 1.

Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется авторитетом у родителей и коллег, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно.

В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя в данной ситуации?

Ситуационная задача 2.

Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за ним, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая произошла сегодня у него в доме.

В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете в данной ситуации?

Ситуационная задача 3.

Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что же можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

Ситуационная задача 4.

Вы критикуете одну свою подчиненную, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний - она расплакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?

Ситуационная задача 5.

У вас в учреждении есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать "тусовки" прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

Критерии оценивания (оценочное средство - Ситуационные задания)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	у студента развито умение «понимать суть педагогической задачи», т.е. умение описать позиции субъектов взаимодействия; он на высоком уровне владеет педагогической терминологией; владеет умением спрогнозировать решение педагогической задачи, может свободно аргументировать собственный вариант решения проблемы, обладает педагогическим мышлением, может предвидеть последствия.
хорошо	студент развито «понимает суть педагогической задачи, может описать позиции субъектов взаимодействия; использует при анализе педагогическую терминологию; может выбрать пути решения, но не способен убедительно аргументировать собственный вариант, не может определить последствия принятого решения.
удовлетворительно	педагогическая проблема сформулирована на уровне здравого смысла, используется бытовой язык. Студент формулирует педагогическую проблему и не предлагает путь ее разрешения, слабо обосновывает свою позицию, нет знаний педагогических закономерностей.
неудовлетворительно	автор не формулирует педагогическую проблему, не идентифицирует себя с ролью педагога-профессионала, не демонстрирует практические знания и умения, которые они должны были приобрести в процессе изучения дисциплины.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Назовите основные компоненты корпоративной культуры образовательной организации.
2. Перечислите условия, оказывающие влияние на формирование корпоративной культуры образовательной организации.
3. Приведите примеры этических правил регулирования взаимоотношений в коллективе образовательной организации.
4. Разработайте систему управления адаптацией педагогов образовательной организации к корпоративным правилам делового взаимодействия.
5. Сравните различные теоретические подходы к характеристике понятий «этика» и «мораль».

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выполненное задание полностью раскрывает основные вопросы материала. Студенты совместно выполнили работу, они приводят информацию из первоисточников и изданий периодической печати проведя её анализ, детализируя основные особенности методики научно-исследовательской работы, возможно приводят практические примеры собственного педагогического опыта. Оформление полностью соответствует требуемому шаблону.
хорошо	выполненное задание частично раскрывает основные вопросы материала. Студенты совместно выполнили работу, они приводят информацию из первоисточников, не анализируя её, не детализируя особенностей управленческой деятельности. Оформление не полностью соответствует требуемому шаблону.
удовлетворительно	выполненное задание в общих чертах раскрывает основные вопросы материала. В ходе представления материала видно, что работу выполняли не все члены группы, готовивший работу студент приводит информацию из источников литературы без детализации методики научно-исследовательской работы. Оформление не соответствует требуемому шаблону.
неудовлетворительно	выполненное задание не раскрывает основные вопросы материала или задание выполнено не по заявленной теме. Студенты приводят недостаточно информации для отражения сути методических подходов или информация по методике научно-исследовательской работы, материал является ошибочным. Оформление не соответствует требуемому шаблону.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными

	ошибки	Выполнены все задания, но не в полном объеме	Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	недочетами, выполнены все задания в полном объеме
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Понятие «корпоративная культура».
2. Характеристика основных концептуальных подходов к понятию «корпоративная культура».
3. История возникновения организационной и корпоративной культуры.
4. Понятие организационной культуры ее взаимосвязь с понятием «корпоративная культура». Особенности корпоративной культуры.
5. Понятие культуры трудового поведения.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций

Оценка	Критерии оценивания
	соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Менеджмент в образовании : Учебник и практикум для вузов / под ред. Трапицына С.Ю. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 478 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14107-8 : 1159.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=737001&idb=0>.
2. Певзнер Михаил Наумович. Корпоративная педагогика : Учебное пособие / Певзнер М. Н., Петряков П. А., Грауманн О. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2020. - 304 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07400-0 : 739.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=588464&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Забродин Вадим Юрьевич. Социология и психология управления : Учебник и практикум для вузов / Забродин В. Ю. - Москва : Юрайт, 2021. - 147 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09952-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=763610&idb=0>.
2. Корзникова Галина Григорьевна. Менеджмент в образовании : Учебник / Уральский государственный педагогический университет. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017. - 352 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-012109-3. - ISBN 978-5-16-

104870-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=618375&idb=0>.

3. Культура речи и деловое общение / отв. ред. Химик В. В., Волкова Л. Б. - Москва : Юрайт, 2022. - 308 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489529> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00358-1 : 969.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785110&idb=0>.

4. Львова А. С. Педагогические коммуникации: устное деловое общение педагога / Львова А. С. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 185 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/494892> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-10578-0 : 509.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт", <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787237&idb=0>.

5. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой / Коновалова В.Г., Кибанов А.Я. - Москва : Проспект, 2015., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=642208&idb=0>.

6. Управление персоналом: теория и практика. Этика деловых отношений / Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. - Москва : Проспект, 2014., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=642219&idb=0>.

7. Этика менеджмента / Семенов А.К., Маслова Е.Л. - Москва : Дашков и К, 2016., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=646236&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: MicrosoftOffice.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы
Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система.Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение YandexBrowser;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>

«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ: <http://www.vovr.ru/>

«Учительская газета»: <http://www.ug.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского»
<https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации»
<https://online.edu.ru/public/promo>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 44.04.01 - Педагогическое образование.

Автор(ы): Губанихина Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент.

Рецензент(ы): Ключева Елена Викторовна, кандидат педагогических наук.

Заведующий кафедрой: Гусев Дмитрий Александрович, кандидат педагогических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 27.11.2024 г., протокол № №9.