



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ ИМЕНИ
ГЛАВНОГО МАРШАЛА АВИАЦИИ А.А. НОВИКОВА»**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

_____/ Ю.Ю. Михальчевский
23.04.2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Формирование и развитие корпоративной культуры
авиационного персонала**

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль)
Управление персоналом организаций воздушного транспорта

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
очная

Санкт-Петербург
2026

1 Цели освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины «Формирование и развитие корпоративной культуры авиационного персонала»: формирование знаний о корпоративной культуре авиационного персонала и применяемых методах её формирования и развития.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование знаний об основах корпоративной культуры авиационного персонала: элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации; сущность и структура корпоративной культуры; культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня; культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения и т.п.;

- приобретение умений в сфере поддержания корпоративной культуры авиационного персонала, её изменения и управления процессом развития; работы с организационной стороной адаптации и мотивации поведения на рабочем месте; эффективной групповой работы и принятия решений в группах и т.п.;

- овладение навыками применения важнейших методов формирования и развития корпоративной культуры авиационного персонала: применение на практике знаний о типологизации корпоративной культуры, внешних и внутренних факторах, влияющих на формирование корпоративной культуры и т.п.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Формирование и развитие корпоративной культуры авиационного персонала» представляет собой дисциплину, относящуюся к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули).

Дисциплина «Формирование и развитие корпоративной культуры авиационного персонала» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин¹: «История Санкт-Петербурга» (2), «Международный опыт управления персоналом в организациях воздушного транспорта» (5), «Международные трудовые отношения в сфере воздушного транспорта» (5), «Мотивация и стимулирование труда в подразделениях гражданской авиации» (4, 5).

Дисциплина «Формирование и развитие корпоративной культуры авиационного персонала» является обеспечивающей для дисциплин: «Персонал в системе корпоративного управления на воздушном транспорте» (7);

¹ В скобках указан номер семестра

«Персональный менеджмент и его специфика для авиационного персонала» (7); а также для практики «Производственная (технологическая (проектно-технологическая) практика)» (6); Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (8); Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (8).

Дисциплина изучается на 6 семестре.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Формирование и развитие корпоративной культуры авиационного персонала» направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции/индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ИД ¹ _{УК-3}	Понимает сущность и значение командных ролей, реализует свою роль в команде в процессе группового решения профессиональных проблем.
ИД ² _{УК-3}	Эффективно взаимодействует с членами команды в процессе группового решения профессиональных проблем.
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.
ИД ¹ _{УК-5}	Рассматривает межкультурное разнообразие как результат исторического процесса и необходимое условие устойчивого развития современного общества.
ИД ² _{УК-5}	Учитывает в социальных и деловых взаимодействиях культурные особенности человека, основываясь на философских и этических учениях.
ПК-3	Способен применять знания основ научной организации и нормирования труда, мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), контроля трудовой и исполнительской дисциплины; формировать корпоративную культуру организаций воздушного транспорта
ИД ¹ _{ПК-3}	Знает основы научной организации и нормирования труда, мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) и применяет их в деятельности организаций воздушного транспорта.
ИД ² _{ПК-3}	Знает основы контроля трудовой и исполнительской дисциплины и формирования корпоративной культуры персонала организаций в целом и организаций воздушного транспорта в частности

Планируемые результаты изучения дисциплины:

Знать:

– сущность и основные понятия корпоративной культуры авиационного персонала;

- методы диагностики корпоративной культуры авиапредприятия и подходы к классификации корпоративных культур;
- методы группового взаимодействия для формирования корпоративной культуры;
- особенности межкультурного разнообразия для формирования эффективной корпоративной культуры авиаперсонала;
- методы мотивации авиационного персонала в процессе формирования корпоративной культуры авиапредприятия.

Уметь:

- применять на практике инструменты диагностики корпоративной культуры;
- разрабатывать методы мотивации и стимулирования авиационного персонала с применением корпоративной культуры организации;
- учитывать межкультурное разнообразие в деятельности по формировании и изучении корпоративной культуры персонала организации воздушного транспорта.

Владеть:

- методами по формированию и изменению корпоративной культуры авиационного персонала;
- навыками управления корпоративной культурой, как одним из инструментов повышения вовлеченности, лояльности и мотивации персонала организации воздушного транспорта;
- навыками определения межкультурных различий в процессе анализа и формирования корпоративной культуры персонала авиапредприятия.

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Наименование	Всего часов	Семестр
		6
Общая трудоемкость дисциплины	180	180
Контактная работа:	74,5	74,5
лекции	36	36
практические занятия	36	36
семинары	-	-
лабораторные работы	-	-
курсовой проект (работа)	-	-
Самостоятельная работа студента	72	72
Промежуточная аттестация	36	36

Наименование	Всего часов	Семестр
контактная работа	2,5	2,5
самостоятельная работа по подготовке к экзамену	33,5	33,5

5 Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы, разделы дисциплины	Количество часов	Компетенции			Образовательные технологии	Оценочные средства
		УК-3	УК-5	ПК-3		
Тема 1. Сущность и содержание корпоративной культуры авиационного персонала	18	-	+	-	ВК, Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д
Тема 2. Формирование, поддержание, развитие и продвижение корпоративной индивидуальности как главная задача корпоративной культуры авиапредприятия	22	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, УЗ, Д
Тема 3. Типы корпоративной культуры	18	-	+	-	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д
Тема 4. Корпоративная культура как ресурс формирования лояльности и мотивированности сотрудников авиапредприятия	22	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, УЗ, Д
Тема 5. Корпоративная философия в структуре корпоративной культуры авиапредприятия	16	+	+	-	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д
Тема 6. Корпоративная этика в структуре корпоративной культуры авиапредприятия	24	-	+	-	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, Д
Тема 7. Организация работы по формированию и изменению корпоративной культуры	24	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, УО, УЗ, Д
Итого за семестр	144					
Промежуточная аттестация	36					Экзамен
Всего по дисциплине	180					

Сокращения: ВК – входной контроль, Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, Т – тест, УО – устный опрос, УЗ – учебное задание, Д – доклад.

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. Сущность и содержание	4	4	-	10	-	18

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
корпоративной культуры авиационного персонала						
Тема 2. Формирование, поддержание, развитие и продвижение корпоративной индивидуальности как главная задача корпоративной культуры авиапредприятия	6	6	-	10	-	22
Тема 3. Типы корпоративной культуры	4	4	-	10	-	18
Тема 4. Корпоративная культура как ресурс формирования лояльности и мотивированности сотрудников авиапредприятия	6	6	-	10	-	22
Тема 5. Корпоративная философия в структуре корпоративной культуры авиапредприятия	4	4		8		16
Тема 6. Корпоративная этика в структуре корпоративной культуры авиапредприятия	6	6		12		24
Тема 7. Организация работы по формированию и изменению корпоративной культуры	6	6	-	12	-	24
Итого за семестр	36	36		72		144
Промежуточная аттестация						36
Всего по дисциплине						180

Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, ЛР – лабораторная работа, СРС – самостоятельная работа студента, КР – курсовая работа.

5.3 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание корпоративной культуры авиационного персонала

История образования корпоративной и организационной культуры. Дифференциация понятий организационная культура и корпоративная культура. Базовые понятия корпоративной культуры авиационного персонала. Методы исследования корпоративной культуры авиапредприятия.

Тема 2. Формирование, поддержание, развитие и продвижение корпоративной индивидуальности как главная задача корпоративной культуры авиапредприятия

Корпоративный дух – особый общий настрой руководства и сотрудников организации воздушного транспорта. Фирменный стиль – один из регуляторов поведения и внешнего вида организации воздушного транспорта и ее сотрудников. Имидж авиапредприятия – наличие или отсутствие «доброго имени». Имидж и брэнд. Корпоративные ритуалы и корпоративные праздники авиапредприятий.

Тема 3. Типы корпоративной культуры

Основные подходы к классификации корпоративных культур. Классификация по преобладающему стилю управления (авторитарная, либеральная, демократическая); классификация по уровню стабильности (стабильная, нестабильная); классификация по степени соответствия личных и общественных интересов (интегрированная, дезинтегрированная); классификация по общей направленности доминирующих ценностей (личностно ориентированная, функционально ориентированная); типология корпоративной культуры Джеффри Зоненфельда (бейсбольная команда, клубная культура, академическая культура, оборонная культура); типологическая модель К. Камерона и Р. Куинна (клановая культура, адхократическая культура, рыночная культура, иерархическая культура) и др.

Тема 4. Корпоративная культура как ресурс формирования лояльности и мотивированности сотрудников авиапредприятия

Лояльность как характеристика отношения работника к организации воздушного транспорта. Типы лояльности персонала. Влияние корпоративной культуры на лояльность. Сущность мотивации труда. Теории мотивации. Типы мотивации авиаработников. Корпоративная культура как набор элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников без каких-либо денежных выплат, создавая благоприятный климат для работы. Мотивирующие функции корпоративной культуры. Системы морального и материального стимулирования как элементы корпоративной культуры организации воздушного транспорта.

Тема 5. Корпоративная философия в структуре корпоративной культуры авиапредприятия

Корпоративная философия как полное, развернутое, подробное изложение ценностей, норм, принципов, которыми руководствуются сотрудники организации воздушного транспорта. Типы корпоративных ценностей авиапредприятия. Принципы формирования ключевых ценностей авиапредприятия. Формы осознания и принятия корпоративных ценностей. Формирование корпоративной философии организации воздушного транспорта.

Тема 6. Корпоративная этика в структуре корпоративной культуры авиапредприятия

Понятие «профессиональная этика» в сфере гражданской авиации. Этика бизнеса. Практика этического анализа в бизнесе. Классические теории при решении моральных дилемм: контрактная теория ответственности; теория должной заботы; теория социальной стоимости; теория жесткой этики. Корпоративная этика. Инструменты повышения этичности организации воздушного транспорта: этические кодексы, социальная ревизия, этическая экспертиза и другие.

Тема 7. Организация работы по формированию и изменению

корпоративной культуры авиапредприятия

Цель и этапы диагностики корпоративной культуры авиапредприятия. Инструменты диагностики: анализ документов, интервью, анкетирование персонала, наблюдение, выявление социально-психологического климата и другие. Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры организации воздушного транспорта. Подходы к формированию корпоративной культуры в сфере гражданской авиации. Основные факторы, под влиянием которых происходит формирование корпоративной культуры авиапредприятия. Источники формирования корпоративной культуры: взгляды, ценности, представления основателей организации; коллективный опыт, полученный при создании и развитии организации воздушного транспорта; новые взгляды, ценности и представления, привнесенные новыми членами организации. Механизмы изменения культуры в соответствии со стадией развития организации.

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо- емкость (часы)
1	Сущность и содержание корпоративной культуры авиационного персонала История образования корпоративной и организационной культуры.	2
1	Методы исследования корпоративной культуры авиапредприятия	2
2	Формирование, поддержание, развитие и продвижение корпоративной индивидуальности как главная задача корпоративной культуры авиапредприятия	2
2	Фирменный стиль и имидж авиапредприятия	2
2	Бренд авиапредприятия. Корпоративные праздники и мероприятия в авиапредприятии	2
3	Типы корпоративной культуры Основные подходы к классификации корпоративных культур	2
3	Типы корпоративных культур	2
4	Корпоративная культура как ресурс формирования лояльности и мотивированности сотрудников авиапредприятия Лояльность как характеристика отношения работника к организации воздушного транспорта	2
4	Связь корпоративной культуры и лояльности авиационного персонала	2
4	Мотивация авиаперсонала и корпоративная культура	2
5	Корпоративная философия в структуре корпоративной культуры авиапредприятия	2
5	Ценности авиапредприятий	2
6	Корпоративная этика в структуре корпоративной культуры авиапредприятия	2

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
	Этика бизнеса	
6	Корпоративная этика в сфере гражданской авиации	2
6	Этические кодексы	2
7	Организация работы по формированию и изменению корпоративной культуры авиапредприятия Инструменты диагностики корпоративной культуры	2
7	Источники формирования корпоративной культуры авиапредприятия	2
7	Изменение корпоративной культуры авиапредприятия	2
Итого по дисциплине		36

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
1	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-9]	10
2	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, выполнение учебного задания, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-9]	10
3	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-9]	10
4	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, выполнение учебного задания, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-9]	10
5	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-9]	8
6	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-9]	12

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
7	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, выполнение учебного задания, подготовка докладов по темам. Лит.: [1-12]	12
Итого по дисциплине		72

5.7 Курсовые работы (проекты)

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Колесников, А. В. **Корпоративная культура** : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561198> (дата обращения: 31.10.2025).

2. **Организационная культура** : учебник и практикум для вузов / под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560501> (дата обращения: 31.10.2025).

3. Кафтан, В. В. **Деловая этика** : учебник и практикум для вузов / В. В. Кафтан, Л. И. Чернышова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17979-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560536> (дата обращения: 31.10.2025).

4. Мкртычян, Г. А. **Организационное поведение** : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561271> (дата обращения: 31.10.2025).

5. Исаева, О. М. **Управление талантами** : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, О. В. Мондрус. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 182 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19280-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/579597> (дата обращения: 31.10.2025).

б) дополнительная литература:

6. **Организационное поведение** : учебник и практикум для вузов / под

редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536102> (дата обращения: 31.10.2025).

7. **Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами** : учебник для вузов / под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567541> (дата обращения: 31.10.2025).

8. Кочеткова, А. И. **Психологические механизмы командообразования** : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 652 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18881-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568768> (дата обращения: 31.10.2025).

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

9. **Российская государственная библиотека** [Электронный ресурс] / Центр информ. технологий РГБ; ред. Власенко Т. В. ; Web-мастер Козлова Н. В. — Электрон. дан. — М. : Рос. гос. б-ка, 1997 — Режим доступа: <http://www.rsl.ru> , свободный. — (дата обращения 20.11.2025)

10. **Библиотека СПбГУ ГА** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://spbguga.ru/objects/e-library/> , свободный (дата обращения 20.11.2025)

г) программное обеспечение (лицензионное, свободно распространяемое), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

11. **Консультант Плюс** [Электронный ресурс]: официальный сайт компании Консультант Плюс. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru> , свободный (дата обращения 20.11.2025).

12. **Гарант** [Электронный ресурс] официальный сайт компании Гарант. - Режим доступа: <https://www.garant.ru/> , свободный (дата обращения 20.11.2025)

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и в зависимости от вида проводимых занятий используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины.

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
---	---	---

Учебная аудитория № 365 имени д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К.	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 40 посадочных мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	Microsoft Windows 7 Professional Microsoft Windows Office Professional Plus 2007 Acrobat Professional 9
Методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 20 посадочных мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	Windows International Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS Konsi- SWOT ANALYSIS Konsi - FOREXSAL
Учебная аудитория кафедры истории и управления персоналом № 354а	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 24 посадочных мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	

В соответствии с расписанием учебные занятия также проводятся в других аудиториях Университета, в том числе, поточных аудиториях, оснащенных оборудованием, аналогичным оборудованию аудиторий 365 и 363.

Компьютерный класс (ауд. 139) с выходом в сеть «Интернет», оснащенный компьютерами и оргтехникой, обеспечивает обучающихся во время самостоятельной подготовки рабочими местами и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся также используются: библиотечный фонд Университета; читальный зал библиотеки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета (ауд. 125).

8 Образовательные и информационные технологии

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии.

Входной контроль проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения студентами дидактических единиц при изучении базовых дисциплин.

Лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность. Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы, видеоматериалы.

Практические занятия по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-

тематическим планом по отдельным группам. Цель – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующей рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в научно-исследовательской работе. Рассматриваемые в рамках практического занятия примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках профессиональной подготовки бакалавра.

Самостоятельная работа студента является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым не особо сложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях.

Контактная работа со студентами также может включать интерактивные формы образовательных технологий. В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие информационные технологии: электронные ресурсы, технологии Internet, электронная почта, издательские системы (Microsoft Word), электронные таблицы (Microsoft Excel), технологии мультимедиа (PowerPoint).

9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины. Текущий контроль успеваемости обучающихся включает следующие оценочные средства.

Устные опросы проводятся на практических занятиях с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции.

Тесты, выдаваемые на самостоятельную работу, преследуют собой цель своевременного выявления плохо усвоенного материала дисциплины для последующей корректировки или организации обязательной консультации.

Учебные задания, выдаваемые для самостоятельного выполнения обучающимися, содержат требования выполнить какие-либо теоретические или практические учебные действия. Учебные задания предполагают активизацию знаний, умений и навыков, либо – актуализацию ранее усвоенного материала.

Доклады (научные сообщения, выступления с наглядной презентацией информации) обсуждаются в рамках практических занятий по темам дисциплины. Преподаватель, как правило, выступает в роли консультанта при заслушивании докладов, осуществляет контроль полученных обучающимися результатов. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к простому воспроизведению текста. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. При этом обучающийся может обращаться к своим записям, приводить выдержки из периодической печати, сайтов интернета и т. д.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде экзамена на 6 семестре. К моменту проведения промежуточной аттестации должны быть успешно пройдены предыдущие формы контроля. Промежуточная аттестация позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Билет на экзамене включает два теоретических вопроса и один практический вопрос.

9.1 Балльно-рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний студентов по дисциплине

Не применяется.

9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, предусматривает текущий контроль успеваемости обучающихся и промежуточную аттестацию по итогам освоения дисциплины. При этом фонд оценочных средств включает следующие оценочные средства и шкалы оценивания.

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
Текущий контроль успеваемости обучающихся	
Тест	«Отлично»: правильные ответы даны на не менее чем 85 % вопросов. «Хорошо»: правильные ответы даны на не менее чем 75 % вопросов. «Удовлетворительно»: правильные ответы даны на не менее чем 60 % вопросов. «Неудовлетворительно»: правильные ответы даны на 59% и менее вопросов.
Устный опрос	«Отлично»: обучающийся четко и ясно, по существу дает ответ на поставленный вопрос. «Хорошо»: обучающийся дает ответ на поставленный вопрос по существу и правильно отвечает на уточняющие вопросы. «Удовлетворительно»: обучающийся не сразу дал верный ответ, но смог дать его правильно при помощи ответов на наводящие вопросы. «Неудовлетворительно»: обучающийся отказывается отвечать на поставленный вопрос, либо отвечает на него неверно и при формулировании дополнительных (вспомогательных) вопросов.
Доклад	«Отлично»: обучающийся делает доклад, полностью соответствующий требованиям. «Хорошо»: обучающийся делает доклад, частично соответствующий требованиям. «Удовлетворительно»: обучающийся делает доклад, частично соответствующий требованиям с незначительными ошибками. «Неудовлетворительно»: обучающийся делает доклад либо частично соответствующий требованиям со значительными ошибками, либо полностью несоответствующий требованиям.

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
	Требования к докладу определяются индивидуально исходя из темы исследования.
Учебное задание	«Отлично»: задание выполнено полностью, в соответствии с поставленными требованиями; при ответе обучающийся демонстрирует знание программного материала; ответ обучающегося аргументирован и не содержит ошибок. «Хорошо»: задание выполнено полностью, в соответствии с поставленными требованиями; при ответе обучающийся демонстрирует знание программного материала; ответ обучающегося аргументирован, но дан с незначительными ошибками. «Удовлетворительно»: задание выполнено полностью, в соответствии с поставленными требованиями; при ответе обучающийся в недостаточной степени демонстрирует знание программного материала; ответ обучающегося в недостаточной степени аргументирован и дан с незначительными ошибками. «Неудовлетворительно»: обучающийся не выполнил задания, или результат выполнения задания не соответствует поставленным требованиям; обучающийся демонстрирует незнание программного материала; обучающийся не может аргументировать свой ответ; в заданиях и (или) ответах имеются существенные ошибки.

*К моменту прохождения промежуточной аттестации обучающийся должен получить «отлично», «хорошо» или «удовлетворительно» за участие по крайней мере в 50 % фонда оценочных средств.

9.3 Темы курсовых работ (проектов) по дисциплине

Написание курсовых работ (проектов) учебным планом не предусмотрено.

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам

По дисциплине «История Санкт-Петербурга» (2):

1 До 1905 г. в Санкт-Петербурге действовал закон, запрещающий возводить дома выше 23,5 м. Что явилось критерием ограничения?

2 В честь какого события установлена Александровская колонна на Дворцовой площади?

3 С чем связано возведение храма Воскресения Христова («Спас на Крови»)?

По дисциплине «Мотивация и стимулирование труда в подразделениях гражданской авиации» (4,5):

1 Цели и задачи формирования мотивационного механизма организации.

2 Воздействие на мотивационные факторы внешней и внутренней среды организации.

3 Основные элементы и формы удовлетворенности персонала трудом.

По дисциплине «Международный опыт управления персоналом в организациях воздушного транспорта» (5):

1 Внешний и внутренний рынок труда, их достоинства и недостатки.

- 2 Эволюция подходов к управлению персоналом за рубежом.
- 3 Методология управления персоналом в различных странах мира.

По дисциплине «Международные трудовые отношения в сфере воздушного транспорта» (5):

- 1 Назовите основные документы, регламентирующие трудовые отношения на государственном уровне и на уровне предприятия.
- 2 Понятие трудовых отношений.
- 3 Трудовые отношения на основных этапах истории.

9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
Этап формирования знаний	Полнота, системность, прочность знаний	– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«5» - «отлично»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, с несущественными отклонениями от требований учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«4» - «хорошо»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно или не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«3» - «удовлетворительно»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно и не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются существенные ошибки, не исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«2» - «неудовлетворительно»
	Обобщенность знаний	– Свободное применение операций анализа и синтеза, выявление причинно-следственных связей; формулировка выводов и обобщений; свободное оперирование известными фактами и сведениями с	«5» - «отлично»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
		использованием информации из других предметов	
		– Применение операций анализа и синтеза в ограниченном объеме, выявление причинно-следственных связей с несущественными ошибками; формулировка выводов и обобщений, но с неточностями или с небольшими недочётами; подтверждение изученного известными фактами и сведениями	«4» - «хорошо»
		– Трудности при определении существенных признаков изученного материала; выявление причинно-следственных связей с существенными ошибками; нечеткая формулировка выводов и обобщений; изученный материал не подтверждается известными фактами и сведениями	«3» - «удовлетворительно»
		– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы	«2» - «неудовлетворительно»
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«5» - «отлично»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) с незначительными ошибками, которые студенты сами исправляют	«4» - «хорошо»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) только в знакомой ситуации, по заданному алгоритму, с опорой на подсказки преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)	«2» - «неудовлетворительно»
	Осознанность выполнения действия (умения)	– Свободное комментирование выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя	«5» - «отлично»
		– При комментировании выполняемых действий (умений) имеются не значительные пропуски, негрубые ошибки, – небольшие затруднения при ответах на вопросы преподавателя	«4» - «хорошо»
		– Существенные затруднения при комментировании выполняемых действий (умений) или допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность прокомментировать выполняемые действия (умения) и допущение	«2» - «неудовлетво

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
		грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«отлично»
Этап овладения навыками	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«5» - «отлично»
		– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, уклонение от выполнения заданий творческого уровня	«4» - «хорошо»
		– Неуверенная демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, несамостоятельное выполнение заданий творческого уровня	«3» - «удовлетворительно»
		– Невозможность продемонстрировать навык в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, неспособность выполнить задания творческого уровня	«2» - «неудовлетворительно»
	Отбор и интеграция знаний и умений для формирования навыков	– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, проведение самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«5» - «отлично»
		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, с опорой на преподавателя, проведение неглубокого самоанализа и поверхностной самооценки при демонстрации навыка	«4» - «хорошо»
		– Затруднения при отборе и интеграции знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«3» - «удовлетворительно»
		– Неверный отбор и ошибочная интеграция несистемных знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие навыка	«2» - «неудовлетворительно»

*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого этапа формирования компетенций.

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам обучения по дисциплине

9.6.1 Примерные контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Тесты

Цели, стратегия, ценности и верования входят в состав:

- поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;

- b) подповерхностного уровня;
- c) глубинного уровня.

Какая из функций корпоративной культуры позволяет сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы как склонность к анализу и научным исследованиям:

- a) ценностно-образующая;
- b) коммуникационная;
- c) мотивирующая;
- d) познавательная;
- e) стабилизационная;
- f) нормативно-регулирующая;
- g) инновационная.

Какая из функций корпоративной культуры является мощным стимулом к росту производительности:

- a) ценностно-образующая;
- b) коммуникационная;
- c) мотивирующая;
- d) познавательная;
- e) стабилизационная;
- f) нормативно-регулирующая;
- g) инновационная.

Какая из функций корпоративной культуры заключается в достижении общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива:

- a) ценностно-образующая;
- b) коммуникационная;
- c) мотивирующая;
- d) познавательная;
- e) стабилизационная;
- f) нормативно-регулирующая;
- g) инновационная.

Какая из функций корпоративной культуры помогает организации выжить в условиях конкурентной борьбы:

- a) ценностно-образующая;
- b) коммуникационная;
- c) мотивирующая;
- d) познавательная;
- e) стабилизационная;
- f) нормативно-регулирующая;
- g) инновационная.

Благодаря какой функции корпоративной культуры усиливается вовлеченность каждого работника в дела организации:

- a) ценностно-образующая;
- b) коммуникационная;
- c) мотивирующая;
- d) познавательная;
- e) стабилизационная;
- f) нормативно-регулирующая;
- g) инновационная.

Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:

- a) клановую культуру;
- b) адхократическую культуру;
- c) иерархическую культуру;
- d) рыночную культуру.

Очень дружественное место работы, где у людей масса общего характеризует:

- a) клановую культуру;
- b) адхократическую культуру;
- c) иерархическую культуру;
- d) рыночную культуру.
- e)

Какая корпоративная культура характеризуется централизацией власти, четкой структурой соподчинения:

- a) авторитарная культура;
- b) бюрократическая культура;
- c) культура, ориентированная на задачу;
- d) культура, ориентированная на человека.

Вопросы для устных опросов

1. История образования корпоративной культуры.
2. Перечислите методы исследования корпоративной культуры.
3. Охарактеризуйте понятие «корпоративный дух».
4. Особенности фирменного стиля.
5. Имидж предприятия.
6. Назовите основные подходы к классификации корпоративных культур.
7. В чем особенность интегрированной корпоративной культуры?
8. Типология корпоративных культур Зоненфельда.
9. В чем особенность рыночного типа корпоративной культуры?
10. В чем особенность адхократической корпоративной культуры?

11. В чем заключается влияние корпоративной культуры на мотивацию работников?
12. Назовите типы корпоративных ценностей.

Учебные задания

1. Описать и провести сравнение сущности и понятия категорий «организационная культура», «корпоративная культура», «идеология фирмы», «социально-психологический климат организации» на основе 5 источников и более.
2. На примере конкретного авиапредприятия провести анализ по определению классификации корпоративной культуры.
3. На примере конкретного авиапредприятия расписать элементы корпоративной культуры.
4. Используя типологию корпоративных культур Зоненфельда привести пример авиапредприятий.
5. Основываясь на теоретических знаниях опишите тип корпоративной культуры, который Вам наиболее близок.
6. Выберите литературный источник, где приводится пример создания предприятия и построения корпоративной культуры.

Темы докладов

1. Модели поведения работника в организации воздушного транспорта.
2. Бизнес-ритуалы в профессиональной деятельности в сфере гражданской авиации.
3. Корпоративный кодекс как способ закрепления стандартов поведения в организации воздушного транспорта.
4. Методы формирования здоровой этической основы деловых отношений в организации воздушного транспорта.
5. Официальные мероприятия в профессиональной деятельности в авиапредприятии.
6. Культура офисного гостеприимства
7. Визитная карточка, ее роль в деловом общении. Правила составления и оформления визитных карточек.
8. Управление репутацией авиапредприятия.
9. Внешние проявления корпоративной культуры. Одежда.
10. Типология организационной культуры по национальным особенностям поведения авиационного персонала.
11. Внешние проявления корпоративной культуры авиапредприятия. Фирменный стиль: концепция и основные понятия.
12. Поведенческий маркетинг.

Данный перечень может быть дополнен либо преподавателем, либо обучающимся самостоятельно в рамках тематики практических занятий, указанных в п. 5.4. Тема доклада должна быть раскрыта на практических примерах и практиках конкретных ОВТ.

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Теоретические вопросы

1. Раскройте исторические предпосылки возникновения концепций корпоративной и организационной культуры.
2. Проведите дифференциацию понятий «организационная культура» и «корпоративная культура» применительно к авиапредприятию.
3. Охарактеризуйте базовые понятия корпоративной культуры авиационного персонала.
4. Какие методы исследования корпоративной культуры могут быть применены в авиакомпании? Опишите их.
5. Что понимается под «корпоративным духом» и какова его роль в организации воздушного транспорта?
6. Раскройте содержание понятия «фирменный стиль» и его функции как регулятора поведения сотрудников авиапредприятия.
7. В чем различие между имиджем и брендом авиакомпании?
8. Какую роль играют корпоративные ритуалы и праздники в укреплении корпоративной культуры авиапредприятия? Приведите примеры.
9. Опишите классификацию корпоративных культур по преобладающему стилю управления (авторитарная, либеральная, демократическая).
10. Охарактеризуйте типологию корпоративной культуры по Джеффри Зоненфельду («бейсбольная команда», «клубная культура», «академическая культура», «оборонная культура»).
11. Раскройте сущность типологической модели К. Камерона и Р. Куинна (клановая, адхократическая, рыночная, иерархическая культуры).
12. Какой тип корпоративной культуры, на ваш взгляд, наиболее предпочтителен для обеспечения безопасности полетов и почему?
13. Что такое лояльность персонала и какие ее типы вы знаете?
14. Проанализируйте влияние корпоративной культуры на формирование лояльности сотрудников авиапредприятия.
15. Раскройте сущность мотивации труда и охарактеризуйте основные теории мотивации.
16. Каким образом корпоративная культура может мотивировать сотрудников авиапредприятия без денежных выплат?
17. Как системы морального и материального стимулирования функционируют в качестве элементов корпоративной культуры?
18. Дайте определение корпоративной философии и раскройте ее роль в структуре корпоративной культуры авиапредприятия.

19. Какие типы корпоративных ценностей характерны для авиапредприятий? Приведите примеры.
20. Опишите принципы и процесс формирования ключевых ценностей в авиакомпании.
21. Каковы формы осознания и принятия корпоративных ценностей сотрудниками?
22. Раскройте содержание понятия «профессиональная этика» применительно к сфере гражданской авиации.
23. Опишите практику этического анализа в бизнесе. В чем его необходимость для авиапредприятия?
24. Охарактеризуйте одну из классических теорий для решения моральных дилемм в бизнесе (контрактная теория, теория социальной стоимости и др.).
25. Что такое корпоративная этика и каковы ее инструменты в организации воздушного транспорта (этические кодексы, социальная ревизия и др.)?
26. Каковы цель и основные этапы диагностики корпоративной культуры авиапредприятия?
27. Опишите инструменты диагностики корпоративной культуры (анализ документов, анкетирование, наблюдение и др.) и их специфику в авиации.
28. В чем заключается содержание процесса формирования корпоративной культуры в организации воздушного транспорта?
29. Назовите и охарактеризуйте основные факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры авиапредприятия.
30. Каковы основные источники формирования корпоративной культуры авиакомпании (взгляды основателей, коллективный опыт, новые члены коллектива)?

Практические вопросы

1. Предложите план диагностики корпоративной культуры в авиакомпании, которая недавно поглотила меньшего перевозчика. Какие методы исследования вы примените в первую очередь и почему?
2. Разработайте концепцию корпоративного праздника для авиапредприятия, направленного на укрепление «корпоративного духа» среди разрозненных коллективов.
3. Проанализируйте, какая типология корпоративной культуры (например, по К. Камерону и Р. Куинну) наиболее точно описывает успешную авиакомпанию, делающую ставку на безопасность полетов. Свой выбор обоснуйте.
4. В авиакомпании высокий уровень текучести кадров среди молодых специалистов. Какие нематериальные элементы корпоративной культуры вы предложите усилить для повышения их лояльности и мотивации?
5. Сформулируйте проект ключевых ценностей для корпоративной философии новой авиакомпании-лоукостера. Какие принципы должны лечь в ее основу, чтобы одновременно поддерживать низкие издержки и высокий уровень сервиса?
6. Разработайте структуру и ключевые разделы этического кодекса для

сотрудников авиапредприятия. Включите в него не только общие нормы, но и специфические для отрасли (например, взаимодействие с пассажирами в стрессовых ситуациях).

7. В старую, консервативную авиакомпанию пришел новый генеральный директор, который хочет провести цифровую трансформацию и внедрить новые подходы. Опишите стратегию изменения корпоративной культуры для преодоления вероятного сопротивления.

8. Как элементы фирменного стиля (униформа, оформление офисов, корпоративная символика) могут реально влиять на мотивацию и поведение работников? Приведите конкретные примеры.

9. В авиапредприятии сложилась «клановая» корпоративная культура (по модели Камерона-Куинна). Какие сильные и слабые стороны это создает для компании в условиях высокой конкуренции на рынке авиаперевозок?

10. Сравните, как на лояльность пилотов может влиять корпоративная философия, основанная на ценности «безопасность — превыше всего», и философия, основанная на ценности «максимальная прибыльность рейсов». Какой потенциальный конфликт может возникнуть?

11. Опишите моральную дилемму, с которой может столкнуться представитель авиакомпании (например, выбор между более дешевым, но менее надежным поставщиком). Проанализируйте ее решение с позиции одной из классических теорий этики (на выбор).

12. Проведите дифференциацию: как на практике в одной авиакомпании могут одновременно проявляться «организационная культура» (как структура и процедуры) и «корпоративная культура» (как ценности и дух)? Может ли одна из них быть сильнее другой?

13. Какие конкретные мероприятия вы предложите для успешной интеграции сотрудников поглощенной авиакомпании, чтобы минимизировать культурный конфликт и ускорить формирование единой корпоративной идентичности?

14. Спроектируйте систему морального стимулирования для сотрудников авиакомпании, которая была бы тесно увязана с провозглашенными корпоративными ценностями (например, «качество», «командная работа», «инновации»).

15. Авиакомпания с «иерархической» культурой решила перейти к более «адхократической» для повышения инновационности. Какие механизмы изменения культуры, описанные в теме 7, будут наиболее эффективны для этой трансформации и почему?

10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по освоению лекционных занятий:

- при прочтении лекции студент руководствуется рабочей программой дисциплины;

- в процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить учебный материал, дополнить содержание при

самостоятельной работе с литературой, подготовиться к текущему контролю и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины;

- целесообразно по итогам лекции сформулировать кратко и лаконично выводы, записать их;
- в конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

- полнота и глубина освещения вопроса; системность изложения;
- наличие дополнительной информации по вопросу, подготовленной по результатам работы с традиционными и цифровыми источниками;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей иллюстративный материал; представление в PowerPoint тезисов сообщения; указание библиографического списка, ссылок на информационные ресурсы, используемые при подготовке сообщения;
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов:

- работа с конспектом лекций в разных формах;
- работа с учебной и научно-популярной литературой по темам дисциплины;
- составление глоссария по темам дисциплины;
- подбор и систематизация источников материала, составление библиографических списков, интернет-источников по темам дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям (семинарам);
- выполнение междисциплинарных проектов;
- заполнение таблиц, схем и комментариев к ним;
- самотестирование;
- подготовка презентаций;
- подготовка к участию в олимпиадах, грантах, конкурсах и т.п.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 3 «Истории и управления персоналом» 07.04.2026 г., протокол № 9.

Разработчики:

 Лавская К.К.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

Заведующий кафедрой № 3:

д.э.н., доцент  Иванова М.О.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующего кафедрой)

Программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО

д.э.н., доцент  Иванова М.О.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя ОПОП)

Программа рассмотрена и согласована на заседании Учебно-методического совета Университета 22.04.2026 г., протокол № 7.