

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ (УНИВЕРСИТЕТ)
МИНИСТЕРСТВА ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»
ОДИНЦОВСКИЙ ФИЛИАЛ**

**Факультет финансовой экономики
Кафедра туризма, гостеприимства и креативных индустрий**

УТВЕРЖДАЮ

**Декан факультета финансовой
экономики
И.А. Гулиев**

«___» _____ 20__ г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ОРГПОВЕДЕНИЕ**

Направление подготовки

43.03.02 Туризм

Направленность (профиль) подготовки

Туризм и индустрия гостеприимства

Квалификация – бакалавр

Форма обучения – очная

Год набора – 2026

Одинцово-2026

Рабочая программа по дисциплине "Организационная культура и оргповедение" составлена в соответствии с требованиями образовательного стандарта высшего образования МГИМО МИД России по направлению подготовки 43.03.02 Туризм.

Автор(ы) программы:

Ушенко Светлана Геннадьевна, старший преподаватель кафедры, к. пед. н.

Директор научной библиотеки: _____/И.А. Байбикова

Факультет финансовой экономики Одинцовского филиала МГИМО МИД России.

Кафедра туризма, гостеприимства и креативных индустрий.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры. Протокол заседания № от

Подпись зав. / и.о.зав. кафедрой: _____ /Романов Максим Сергеевич/

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	8
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	8
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	9
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)	13
6. Фонд оценочных материалов (средств) для проведения промежуточной аттестации обучающихся и текущего контроля по дисциплине (модулю)	13
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	20
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	22
9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	23
10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	23
11. Иные сведения и (или) материалы	23
12. Лист регистрации внесенных изменений	24

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Цели дисциплины (модуля)

Сформировать у студентов комплексное представление об организационной культуре и организационном поведении как ключевых факторах успешного функционирования и развития предприятий индустрии туризма, а также развить навыки анализа, диагностики и изменения организационной культуры и управления поведением персонала

Задачи дисциплины (модуля)

- Изучить основные понятия, теории и модели организационной культуры и организационного поведения.
- Рассмотреть влияние организационной культуры на эффективность деятельности туристических предприятий.
- Выявить особенности организационной культуры в различных типах туристических организаций.
- Изучить методы диагностики и оценки организационной культуры, получить первичные навыки (анкетирование, интервью, наблюдение).
- Проанализировать взаимосвязь между организационной культурой и мотивацией, лояльностью, вовлеченностью персонала.
- Развить навыки анализа организационной культуры на примере реальных кейсов туристических предприятий.
- Научиться разрабатывать рекомендации по изменению и развитию организационной культуры для повышения эффективности работы туристических организаций.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен *знать*

- Основные понятия и определения, связанные с организационной культурой и организационным поведением.
- Теоретические подходы и модели для анализа организационной культуры.
- Факторы, влияющие на формирование и развитие организационной культуры.
- Типы организационных культур и их характеристики, а также особенности проявления организационной культуры в различных типах туристических организаций (гостиницы, туроператоры, авиакомпании и др.).
- Методы диагностики и оценки организационной культуры.
- Основные концепции и теории организационного поведения, касающиеся личности, восприятия, мотивации, групповой динамики и лидерства.
- Принципы управления изменениями и развития организационной культуры.
- Этические аспекты организационной культуры и организационного поведения в контексте индустрии туризма.
- Роль и функции HR-менеджера в управлении организационной культурой и организационным поведением.

уметь

- Анализировать организационную культуру на примере реальных кейсов туристических предприятий.
- Применять различные методы диагностики для оценки организационной культуры и выявления ее сильных и слабых сторон.
- Разрабатывать рекомендации по изменению и развитию организационной культуры для повышения эффективности работы туристических организаций.

- Использовать теоретические знания для решения практических задач в области управления персоналом и повышения эффективности командной работы.
 - Определять факторы, влияющие на организационное поведение сотрудников, и анализировать стратегии для управления их мотивацией, вовлеченностью и лояльностью.
 - Оценивать влияние организационной культуры на качество обслуживания клиентов и конкурентоспособность туристических предприятий.
 - Анализировать конфликтами в командах.
 - Оценивать риски и разрабатывать стратегии по управлению изменениями в организации.
- иметь навыки и (или) опыт деятельности*
- Применения различных инструментов диагностики организационной культуры (анкетирование, интервьюирование, наблюдение).
 - Анализа полученных данных и формирования обоснованных выводов об организационной культуре.
 - Разработки рекомендаций по оптимизации организационной культуры и управления поведением персонала с учетом специфики туристического бизнеса.
 - Работы в команде и эффективного взаимодействия с коллегами для решения задач в области организационной культуры и организационного поведения.
 - Устной и письменной презентации результатов анализа организационной культуры и предлагаемых решений.
 - Использования информационных технологий для сбора, обработки и анализа данных об организационной культуре и организационном поведении.
 - Принятия этически обоснованных решений в ситуациях, связанных с управлением организационной культурой и организационным поведением.
 - Критического мышления и способности к самоанализу и самосовершенствованию в области организационной культуры и организационного поведения.

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

Коды компетенции	Содержание компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (в соответствии с профессиональными стандартами (при наличии))
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИУК 1.1 Осуществляет поиск необходимой информации, опираясь на результаты анализа поставленной задачи	Знания: методологию системного анализа для декомпозиции задач и выявления информационных потребностей классификацию источников информации (первичные, вторичные; официальные, коммерческие) и критерии их оценки на достоверность, актуальность и релевантность законодательные и этические нормы использования информации, основы авторского права Умения: формулировать точные поисковые запросы на основе анализа цели и контекста задачи критически оценивать найденные источники, отделяя факты от мнений структурировать и систематизировать собранную информацию для дальнейшей работы

			<p>Навыки: эффективного использования цифровых инструментов для поиска академической и прикладной информации для проведения опросов и интервью как метода сбора первичной информации, если это требуется задачей</p>
УК-1	<p>Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p>	<p>ИУК 1.2 Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации</p>	<p>Знания: теории принятия решений и методы генерации альтернатив методы критического анализа информации: выявление причинно-следственных связей, оценка аргументации, распознавание логических ошибок и когнитивных искажений инструменты сравнительного анализа (например, swot-анализ, pestle) для оценки сильных и слабых сторон каждого варианта Умения: генерировать широкий спектр гипотетических решений, избегая преждевременной критики проводить сравнительный анализ разработанных вариантов по заранее определенным критериям прогнозировать краткосрочные и долгосрочные последствия реализации каждого из вариантов Навыки: применения техник креативного мышления для преодоления шаблонных подходов к решению проблем аргументированной защиты жизнеспособности предложенных вариантов перед аудиторией</p>
УК-1	<p>Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p>	<p>ИУК 1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор</p>	<p>Знания: математические и экспертные методы выбора оптимального решения принципы экономической эффективности и методы расчета Умения: определять систему критериев для выбора оптимального решения, включая нефинансовые показатели взвешивать риски и возможности каждого финального варианта аргументировать свой выбор, представляя его в виде логически выстроенной презентации Навыки: проведения защит проектов и обоснования принятых решений</p>
УК-2	<p>Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их</p>	<p>ИУК 2.1 Определяет цель проекта и формулирует совокупность задач, решение которых напрямую связано с</p>	<p>Знания: жизненный цикл проекта и основные фазы инициации и планирования методологию постановки целей принципы декомпозиции целей в задачи Умения: трансформировать стратегическую</p>

	решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	достижением цели проекта и определяет связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами их решения	идею в конкретную, измеримую цель проекта устанавливать логические связи между задачами (что должно быть сделано раньше, что позже) и определять необходимые ресурсы формулировать проверяемые показатели успешности выполнения задач и их вклад в достижение общей цели Навыки: построения иерархической структуры работ и диаграммы Ганта для визуализации плана проекта определения ключевых показателей эффективности
ОПК-2	Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью	ИОПК 2.1 Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями объектов туристской сферы	Знания: структуру типовых объектов туристской индустрии цикл менеджмента применительно к уровню подразделения концепцию КРІ для различных подразделений Умения: переводить стратегические цели компании в операционные цели для конкретного подразделения обеспечивать согласованность целей разных подразделений Навыки: каскадирования целей от уровня организации до уровня отдельного отдела пониманием специфики деятельности различных служб
ОПК-2	Способен осуществлять основные функции управления туристской деятельностью	ИОПК 2.2 Осуществляет координацию и контроль деятельности подразделений объектов туристской сферы	Знания: типологии организационных культур и их влияние на поведение сотрудников и стиль управления модели организационного поведения, теории мотивации сущность контроля как функции управления: предварительный, текущий, заключительный. роль обратной связи Умения: диагностировать доминирующий тип культуры использовать нематериальную мотивацию, основанную на ценностях корпоративной культуры Навыки: эмоциональным интеллектом и лидерскими качествами для влияния на поведение людей без прямого административного давления гибкостью в применении стилей руководства

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина (модуль) «Организационная культура и оргповедение» (Б1.О.19.06) относится к обязательной части учебного плана.

Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и навыки, сформированные в процессе освоения следующих дисциплин (модулей) и практик:

ESG-экологическая, социальная и корпоративная ответственность

Менеджмент в туризме и гостеприимстве

Основы туризма и гостеприимства

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Преддипломная практика

Дисциплина (модуль) изучается на 3 курсе(ах) в 5 семестре(ах) (в соответствии с учебным планом).

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 2 зач. ед. (3Е), 72 ак. ч.

Вид работы	Трудоемкость	
	Академические часы	Зачетные единицы
Общая трудоемкость	72	2
Аудиторная работа, всего: в том числе:	36	
Лекционные занятия	12	
Практические занятия	24	
Самостоятельная работа, всего:	36	
Вид промежуточной аттестации (зачет)		

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Раздел/тема дисциплины	Общая трудоемкость (в часах) всего	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости	
			Аудиторные учебные занятия					Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. в форме практической подготовки
			лекции	в т.ч. лекции в форме практической подготовки	практические занятия, лабораторные	в т.ч. практические занятия в форме практической подготовки		
6 семестр								
1.1	Тема 1. Введение в дисциплину «Организационная культура и организационное поведение»	10	2		4		4	РК, Д, КР, Зач
1.2	Тема 2. Организационная культура: основные элементы и механизм их взаимодействия	8	1		4		3	РК, Д, КР, Зач
1.3	Тема 3. Цели и ценности организационной культуры. Личность и организация	9	1		4		4	РК, Д, КР, Зач
1.4	Тема 4. Мотивация персонала как механизм развития и укрепления организационной культуры	9	1		4		4	РК, Д, КР, Зач
1.5	Тема 5. Формирование группового поведения в организации	7	1		2		4	РК, Д, КР, Зач
1.6	Тема 6. Лидерство и доверие	7	2		2		3	РК, Д, КР, Зач
1.7	Тема 7. Организационные коммуникации	10	2		2		6	РК, Д, КР, Зач
1.8	Тема 8. Управление изменениями в организации	6	1		1		4	РК, Д, КР, Зач

1.9	Тема 9. Формирование коучинговой культуры как инструмента персонального развития сотрудников организации	6	1	1		4	РК, Д, КР, Зач
Зачет							
2.							
ИТОГО:		72	12	24		36	

(расшифровку аббревиатур форм текущего контроля успеваемости см. в п.6.1.2а)

4.2 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам (темам)

6 семестр

1.1. Тема 1. Введение в дисциплину «Организационная культура и организационное поведение»

Предмет дисциплины «Организационная культура и организационное поведение», ее актуальность, ключевые сферы исследований. Связь дисциплины «Организационная культура и организационное поведение» с другими направлениями научного знания.

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Что включается в понятие «поведение личности»?
2. Проанализируйте влияние отношения к труду на организационное поведение.
3. Можно ли использовать только одну группу критериев эффективности при оценке деятельности организации? К каким последствиям это может привести?
4. Сформулируйте различия между национальной и организационной культурой.
5. Какие международные факторы влияют на ОП и организационную культуру компании?

1.2. Тема 2. Организационная культура: основные элементы и механизм их взаимодействия

Сущность организационной культуры. Базовые элементы организационной культуры. Внешние и внутренние факторы, влияющие на организационную культуру. Процесс развития организационной культуры: формирование, поддержание, изменение. Общие подходы к классификации организационной культуры. Методы изучения организационной культуры.

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Каковы уровни изучения культуры?
2. Какие примеры артефактов, провозглашаемых ценностей и базовых устоев (ценностей) вы можете привести?
3. Каким образом можно изучать базовые представления, разделяемые сотрудниками компании?
4. Каковы особенности российской модели организационной культуры?

1.3. Тема 3. Цели и ценности организационной культуры. Личность и организация

Ценности как основа культуры организации. Ценности личности в форме нормативных представлений (установки, императивы, запреты, цели, проекты) как

ориентиры деятельности человека. Значение общих ценностей. Формирование иерархической системы ценностей личности в процессе обучения и приобретения жизненного опыта под воздействием сложившихся культурных условий. Методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича. Система жизненных ценностей А. Адлера. Шесть типов ценностей по Г. Олпорту. Критерии ясности личностных ценностей. Несовпадение систем ценностей. Типология культур в рамках аксиологического подхода.

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Что традиционно понимается под провозглашаемыми ценностями в организации?
2. Какова классификация базовых представлений (ценностей)?
3. Что подразумевается под терминальными и инструментальными ценностями в методике определения базовых ценностей М. Рокича?

1.4. Тема 4. Мотивация персонала как механизм развития и укрепления организационной культуры

Мотивация и стимулирование. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Структура системы мотивации. Формы мотивации персонала: материальная и нематериальная; положительная и отрицательная; внешняя и внутренняя; общекорпоративная, групповая, индивидуальная; самомотивация. Ситуации демотивации и поиск путей их преодоления. Управление психологическим контрактом. Влияние миссии на ресурсы мотивации в организационной культуре. Удовлетворенность персонала работой в организации. Специфика управления приверженностью персонала организации. Сознательная и вынужденная приверженность. Ключевые факторы формирования сознательной приверженности персонала.

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Как соотносятся потребности и интересы индивида?
2. Каковы место и роль мотивации в поведении человека?
3. Что формирует состав и содержание мотивов организационного поведения?
4. В чем общее и каковы различия между мотивацией и стимулированием?
5. Каковы место и роль мотивации в механизме ОП?

1.5. Тема 5. Формирование группового поведения в организации

Понятие группы, классификация групп и типы рабочих групп. Этапы формирования и развития рабочих групп. Социально-психологический инструментарий диагностирования межличностных отношений в группе. Феномены групповой жизнедеятельности. Распределение деловых ролей в группе. Групповая сплоченность и показатели работы группы. Команда как особая разновидность группы.

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Какими признаками обладает формальная группа? неформальная группа?
2. Как проявляются межличностные отношения в группе?
3. Какие изменения в поведении индивида могут произойти под влиянием группы?
4. Какие ограничения препятствуют эффективной работе группы?
5. Что такое групповое единomyслие и каковы его симптомы?

1.6. Тема 6. Лидерство и доверие

Международные команды и их свойства. Инновации и изменения. Влияние образования. Роли в команде по М. Белбину. Сильные стороны национальностей.

Создание атмосферы доверия. Общества высокого и низкого доверия. Проблемы адаптации и стимулирования сотрудников мультинациональной компании.

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Каковы истоки и классические исследования лидерства?
2. В чем заключается управленческий аспект лидерства?
3. Какие возможны варианты идентификации лидера организации?
4. Какую роль играет делегирование полномочий и ответственности в деятельности лидера организации?
5. Какие теории связи стратегии и лидерства являются современными аспектами рассмотрения феномена лидерства?

1.7. Тема 7. Организационные коммуникации

Основные понятия и принципы коммуникаций и коммуникативной компетенции. Типология бизнес-коммуникаций. Структура коммуникативного процесса и трудности в передаче информации. Средства и каналы коммуникации. Обратная связь между руководством и персоналом. Диагностика и планирование работы системы внутренних коммуникаций в компании. Каскадирование как базовый принцип работы внутренних коммуникаций. Внутренние коммуникации как инструмент развития организационной культуры.

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Назовите и охарактеризуйте основные элементы коммуникационного процесса. Какой коммуникационный процесс называют двусторонним?
2. Раскройте роль обратной связи в осуществлении коммуникации. Препятствует или способствует обратная связь коммуникациям? Назовите важнейшие характеристики эффективной обратной связи и объясните их.
3. Какие коммуникации имеют особое значение для изучения ОП и почему? От каких факторов они зависят?
4. Почему организационная структура управления и коммуникации так тесно связаны?
5. Какой тип коммуникационной сети вы можете рекомендовать при решении сложных нестандартных проблем?

1.8. Тема 8. Управление изменениями в организации

Методические основы исследования организационной культуры. Причины изменения организационной культуры. Влияние внешних и внутренних факторов на изменение организационной культуры. Ключевые факторы, способствующие и препятствующие проведению изменений. Влияние жизненного цикла на развитие организационной культуры. Основные методы изменения организационной культуры. Проблема преодоления сопротивления персонала изменениям организационной культуры.

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Перечислите особенности осуществления социальных нововведений.
2. Перечислите и охарактеризуйте методы диагностики инновационного потенциала организации.
3. Перечислите и охарактеризуйте методы формирования инновационной культуры в организациях

1.9. Тема 9. Формирование коучинговой культуры как инструмента персонального развития сотрудников организации

Организационный коучинг: понятие, цель, задачи. Технологии коучинга как инструмент внутренней интеграции субкультур. Возможность адаптации зарубежного опыта коучинга к формированию организационной культуры современной российской

организации. Анализ связей между организационной культурой, организационным поведением и конкурентоспособностью организации.

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Принципы коучинга.
2. Этапы и технологии коучинга.
3. Проблема оценки эффективности коучинга

Зачет

2..

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Формы самостоятельной работы:

- знакомство с рабочей программой дисциплины;
- работа с лекционным материалом;
- подготовка докладов;
- решение кейсов на практических занятиях;
- работа с тестами текущего контроля;
- работа с обязательной, дополнительной литературой, литературой для факультативного чтения, Интернет-ресурсами и базами данных;
- подготовка к опросам, тестированию, зачёту.

Самостоятельное освоение теоретического материала по отдельным вопросам, чтение и проработка дополнительной литературы.

6. Фонд оценочных материалов (средств) для проведения промежуточной аттестации обучающихся и текущего контроля по дисциплине (модулю)

6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

1) Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование оценочного средства
1.1	Тема 1. Введение в дисциплину «Организационная культура и организационное поведение»	УК-1, УК-2, ОПК-2	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	РК, Д, КР, Зач
1.2	Тема 2. Организационная культура: основные элементы и механизм их взаимодействия	УК-1, УК-2, ОПК-2	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	РК, Д, КР, Зач
1.3	Тема 3. Цели и ценности организационной культуры. Личность и организация	УК-1, УК-2, ОПК-2	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	РК, Д, КР, Зач

1.4	Тема 4. Мотивация персонала как механизм развития и укрепления организационной культуры	УК-1, УК-2, ОПК-2	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	РК, Д, КР, Зач
1.5	Тема 5. Формирование группового поведения в организации	УК-1, УК-2, ОПК-2	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	РК, Д, КР, Зач
1.6	Тема 6. Лидерство и доверие	УК-1, УК-2, ОПК-2	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	РК, Д, КР, Зач
1.7	Тема 7. Организационные коммуникации	УК-1, УК-2, ОПК-2	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	РК, Д, КР, Зач
1.8	Тема 8. Управление изменениями в организации	УК-1, УК-2, ОПК-2	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	РК, Д, КР, Зач
1.9	Тема 9. Формирование коучинговой культуры как инструмента персонального развития сотрудников организации	УК-1, УК-2, ОПК-2	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	РК, Д, КР, Зач
2.				

2а) Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Решение кейсов (РК)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, найти и обосновать решение проблемы.	Кейсы
2	Доклад (Д)	Результат самостоятельной работы обучающегося. Представляет собой публичное выступление по представлению результатов исследования учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Перечень тем для доклада
3	Аудиторная контрольная работа (КР)	Письменная работа, состоящая из тестовых заданий	Перечень тестовых заданий
4	Зачет (устный опрос/тестирование) (Зач)	Письменное (устное) тестирование по всему пройденному материалу	Перечень вопросов к зачету/перечень тестовых заданий

б) Описание шкал оценивания

Решение кейсов	А (90-100%)	Обучающийся проявил активное участие в решении задания. Обучающийся активно сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения. Было найдено несколько решений, из которых выбрано наиболее эффективное. Выбор оптимального решения четко аргументирован.
----------------	-------------	---

	B (82-89%)	Обучающийся проявил достаточно активное участие в решении задания. Обучающийся довольно активно сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения. Было найдено несколько решений, из которых выбрано наиболее эффективное. Выбор оптимального решения в целом четко аргументирован.
	C (75-81%)	Обучающийся сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения, однако инициативы не проявлял. Было найдено минимальное количество (2-3) решений, из которых выбрано оптимальное без четкой аргументации.
	D (67-74%)	Обучающийся сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения, однако инициативы не проявлял. Было сформулировано одно решение, эффективность которого не была подтверждена четкими аргументами.
	E (60-66%)	Обучающийся сотрудничал с коллегами в процессе поиска и выбора решения, однако инициативы не проявлял. Было сформулировано одно решение, эффективность которого не была подтверждена четкими аргументами.
	F (менее 60%)	Отсутствие решения по предложенному заданию
Доклад	A (90-100%)	Тема доклада является актуальной и соответствует тематике дисциплины. Тема доклада полностью раскрыта. Проанализировано более 10 актуальных источников. Доклад представлен с помощью качественной презентации. Были даны ответы на все дополнительные вопросы.
	B (82-89%)	Тема доклада в целом является актуальной и соответствует тематике дисциплины. Тема доклада в целом раскрыта. Проанализировано 7-10 актуальных источников. Доклад представлен с помощью презентации. Были даны ответы на 70-90% дополнительных вопросов.
	C (75-81%)	Тема доклада в целом соответствует тематике дисциплины. Тема доклада раскрыта не полностью. Проанализировано 3-6 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Были даны ответы на 40-70% дополнительных вопросов.
	D (67-74%)	Доклад не отвечает большинству или всем целям/задачам обучения по данной дисциплине. Тема доклада раскрыта слабо. Проанализировано менее 3 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Были даны ответы на менее 40% дополнительных вопросов.
	E (60-66%)	Доклад не отвечает целям/задачам обучения по данной дисциплине. Тема доклада не раскрыта. Проанализировано менее 3 актуальных источников. Доклад представлен без помощи презентации. Дополнительные вопросы вызвали затруднение.
	F (менее 60%)	Доклад не представлен либо тема доклада не раскрыта.
Удиторная контрольная работа	A (90-100%)	По результатам тестирования обучающийся дал 90-100% правильных ответов на тестовые задания
	B (82-89%)	По результатам тестирования обучающийся дал 82-89% правильных ответов на тестовые задания
	C (75-81%)	По результатам тестирования обучающийся дал 75-81% правильных ответов на тестовые задания

	D (67-74%)	По результатам тестирования обучающийся дал 67-74% правильных ответов на тестовые задания
	E (60-66%)	По результатам тестирования обучающийся дал 60-67% правильных ответов на тестовые задания
	F (менее 60%)	По результатам тестирования обучающийся дал 59% и менее правильных ответов на тестовые задания
Зачет (устный опрос/тестирование)	A (90-100%)	Ответ студента логически выстроен и структурирован, излагается на хорошем русском языке. Студент в полной мере владеет необходимыми нормативно-правовыми источниками и научной литературой, свободно ориентируется в них, использует специализированную лексику, дает исчерпывающие ответы на поставленные и уточняющие вопросы.
	B (82-89%)	Ответ студента логически выстроен и структурирован, излагается на хорошем русском языке. Студент в полной мере владеет необходимыми нормативно-правовыми источниками и научной литературой, свободно ориентируется в них, использует специализированную лексику, дает очень хорошие ответы на поставленные и уточняющие вопросы.
	C (75-81%)	Ответ студента логически выстроен и структурирован, излагается на хорошем русском языке. Студент в полной мере владеет необходимыми нормативно-правовыми источниками и научной литературой, использует специализированную лексику, дает положительные ответы на поставленные и уточняющие вопросы.
	D (67-74%)	Ответ студента недостаточно структурирован и не совсем логичен, излагается на приемлемом русском языке. Студент знает лишь необходимые нормативные правовые акты и основную научную литературу, ориентируется в некоторых из них, использует отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на поставленные и уточняющие вопросы.
	E (60-66%)	Ответ студента недостаточно структурирован и явно не логичен, излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными нормативными правовыми актами и научной литературой, ориентируется в некоторых из них, использует отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на поставленные вопросы, но на уточняющие вопросы не отвечает.
	F (менее 60%)	Ответ студента излагается бессистемно, речь несвязанная. Студент не владеет в полной мере основными нормативно-правовыми источниками и научной литературой или даже их не знает, не ориентируется в них, не использует специализированную лексику.

3) *Пример типового задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков в ходе проведения промежуточной аттестации и текущего контроля*

Пример заданий для контрольной работы:

Ответьте на вопросы теста.

1. Изменения, которые затрагивают не отдельных работников, а группы работников, наиболее эффективны, потому что:
 - на группу легче воздействовать;
 - а) любые изменения в групповых взаимодействиях оказывают влияние на индивидуальное поведение работников;
 - б) в группе имеется лидер, который в случае принятия изменений может способствовать их позитивному восприятию;
 - в) такие изменения более подготовлены
2. Основные составляющие процесса организационной социализации предполагают:
 - а) изменение установок, ценностей и форм поведения;
 - б) непрерывность процесса социализации в течение определенного периода времени;
 - в) приспособление к новым должностным обязанностям, рабочим группам и работе организации;
 - г) взаимное влияние новых сотрудников и руководителей;
 - д) этап вхождения в организацию
3. К важнейшим характеристикам обратной связи относятся:
 - а) направленность на улучшение качества работы сотрудника, конструктивность, полезность, своевременность, оперативность, достоверность, техничность;
 - б) намерение унизить работника, описательный характер, полезность, ясность, техничность, надежность, оценочный характер, обобщающий характер;
 - в) направленность на помощь работнику, конкретность, описательный характер, полезность, своевременность, готовность работников к восприятию обратной связи, понятность, надежность, достоверность;
 - г) намерение помочь работнику, обобщающий характер, своевременность, оценочный характер, требование оправданий со стороны работника, надежность, техничность;
 - д) ясность и понятность получателю, требование оправданий с его стороны, оперативность, техничность, оценочный характер, общий характер, неадекватность

Примерные темы докладов

1. Сравнительный анализ моделей организационной культуры (Шайн, Хофстеде, Камерон и Куинн)
2. Роль лидера в формировании и поддержании организационной культуры: анализ примеров.
3. Влияние организационной культуры на мотивацию и вовлеченность персонала в туристических организациях.
4. Организационная культура и инновации в туризме: взаимосвязь и факторы успеха.
5. Этические аспекты организационной культуры в индустрии туризма.
6. Организационная культура сети отелей: анализ и рекомендации по развитию.
7. Особенности организационной культуры туроператора и ее влияние на качество обслуживания клиентов.
8. Управление организационными изменениями в авиакомпании: уроки и перспективы.
9. Командообразование и групповая динамика в ресторане: анализ и стратегии улучшения.
10. Сравнение организационных культур двух туристических компаний
11. Влияние корпоративной социальной ответственности (КСО) на

организационную культуру туристической компании.

12. Организационная культура и бренд работодателя в индустрии туризма.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Проанализируйте влияние отношения к труду на организационное поведение.
2. Дайте сравнительную характеристику основных подходов к изучению лидерства.
3. Перечислите и охарактеризуйте три структурных элемента личности, предложенных в психоаналитической теории З. Фрейда.
4. Проанализируйте влияние иерархической системы ценностей личности на ролевое поведение в организации. Охарактеризуйте основные методы изучения личностных ценностей.
5. Проанализируйте влияние изменений возрастной структуры трудовых ресурсов на организационное поведение.
6. Дайте сравнительную характеристику содержательным теориям мотивации на примере «иерархии потребностей» А. Маслоу, теории приобретенных потребностей Д. МакКлелланда и мотивационно-гигиенической теории Ф. Герцберга.
7. Дайте сравнительную характеристику сознательной и вынужденной приверженности персонала организации. Рассмотрите специфические особенности управления приверженностью.
8. Дайте сравнительную характеристику стратегиям конструктивного и деструктивного поведения в конфликте.
9. Дайте сравнительную характеристику функциональных ролей, которые берут на себя члены эффективной команды (по М. Белбину). Проанализируйте достоинства и недостатки командной работы.
10. Сформулируйте отличия в подходах к ведению бизнеса у представителей моноактивных и полиактивных культур.
11. Дайте характеристику основных подходов и методов, направленных на преодоление сопротивления организационным изменениям. Объясните ключевые причины антиинновационных реакций персонала.
12. Охарактеризуйте вклад Г. Хофстеде в изучение степени влияния национальной культуры на культуру организации.
13. Проанализируйте влияние механизмов и эффектов межличностного восприятия на эффективность работы в команде.
14. Проанализируйте возможности использования основных положений гуманистической психологии в современной управленческой практике.
15. Проанализируйте возможности использования основных положений концепции достижения баланса между работой и личной жизнью (WLB) при формировании системы мотивации организации.
16. Проанализируйте возможности использования основных теорий бихевиористского направления в изучении личности в современной управленческой практике.
17. Проанализируйте возможности применения модели формирования личности К. Арджириса «от незрелости к зрелости» при формировании программы развития персонала организации.
18. Охарактеризуйте основные методы преодоления коммуникативных барьеров в организации.
19. Проанализируйте возможности применения основных положений когнитивной психологии в современной управленческой практике.
20. Проанализируйте возможности производственной геймификации как инструмента формирования организационного поведения.

21. Сформулируйте ключевые различия между диагностикой организационного поведения и организационной диагностикой. Дайте сравнительную характеристику основным методам диагностики ОП и методам диагностики организационной культуры.
22. Проанализируйте ключевые проблемы формирования инновационной культуры в организациях и пути их решения.
23. Проанализируйте основные организационные ресурсы управления стрессом.
24. Проанализируйте основные факторы и методы, влияющие на формирование удовлетворенности работой.
25. Субкультуры и контркультуры в организации. Сильные и слабые культуры.
26. Проанализируйте особенности планирования работы системы внутренних коммуникаций в кризисный для организации период.
27. Проанализируйте особенности управления поведением работников на разных этапах жизненного цикла организации.
28. Раскройте проблемы и возможности использования коучингового стиля управления для формирования эффективного организационного поведения.
29. Раскройте содержание и возможности оценки мотивационного потенциала по Хэкману-Олдхэму..
30. Раскройте содержание понятия «конфликт», рассмотрите его положительные и отрицательные функции. Дайте характеристику разным типам конфликтов.
31. Раскройте цели, содержание и ключевые проблемы основных этапов организационной социализации.
32. Проанализируйте преимущества многоуровневого представления об организационной культуре.
33. Проанализируйте причины, стадии и симптомы профессионального выгорания менеджера.
34. Раскройте сущность, предмет, задачи, методы исследования и историю становления дисциплины «Организационное поведение».
35. Проанализируйте различия в организационной культуре компаний, реализующих эксклюзивный и инклюзивный подходы к управлению талантами.
36. Проанализируйте роль восприятия в формировании поведения личности.
37. Проанализируйте сильные и слабые стороны типологической концепции трудовой мотивации В. И. Герчикова.
38. Рассмотрите основные ситуационные характеристики рабочей группы. Проанализируйте влияние представлений о конформизме и неконформизме на организацию групповой работы.
39. Проанализируйте специфику адаптации сотрудников мультинациональной компании.
40. Проанализируйте сходства и различия японской, немецкой и российской моделей мотивации труда.
41. Проанализируйте управление по ценностям как инструмент развития и интеграции современных усложняющихся организационных систем.
42. Проанализируйте эволюционные изменения основных моделей (образов) организации. Перечислите и охарактеризуйте основные принципы построения модели ОП.
43. Сформулируйте основные принципы образования и сплочения управленческой команды.
44. Раскройте возможности использования теории поколений при разработке системы мотивации организации. Охарактеризуйте особенности современного

психологического контракта.

45. Раскройте понятие психологическая установка, перечислите её основные компоненты, свойства, функции. Перечислите и охарактеризуйте основные барьеры на пути изменения установок

46. Дайте сравнительную характеристику процессуальным теориям мотивации на примере теории ожиданий и предпочтений В. Врума и теории справедливости С. Адамса.

47. Раскройте понятие рабочая группа, перечислите основные стадии её развития, ключевые характеристики.

48. Рассмотрите межкультурные различия как конкурентное преимущество организации.

49. Рассмотрите активное слушание как инструмент повышения эффективности организационной коммуникации.

50. Сформулируйте принципы распределения функций между разными типами личностей в процессе принятия управленческих решений

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

Семестр	Виды работы	Индикаторы компетенций, проверяемые в процессе выполнения данного вида работы	Доля вида работы в итоговой оценке
5	Решение кейсов	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	от 0% до 15 %
5	Зачет (рейтинговая оценка)	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	от 70% до 100%
5	Зачет (опрос/тестирование)	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	от 0% до 69%
5	Доклад	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	от 0% до 10%
5	Аудиторная контрольная работа № 3	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	от 0% до 25%
5	Аудиторная контрольная работа № 2	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	от 0% до 25%
5	Аудиторная контрольная работа № 1	ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, ИУК 2.1, ИОПК 2.1, ИОПК 2.2	от 0% до 25 %

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) официальные документы (в последней редакции):

Конституция Российской Федерации

<http://www.constitution.ru/>

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 15.05.2026)

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

б) основная литература:

1) Колесников А. В. Корпоративная культура [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 167 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/561198>

2) Кочеткова А. И., Кочетков П. Н. Организационное поведение и организационное моделирование [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 791 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/568766>

3) Патутина Н.А. Организационная культура [Электронный ресурс]:Учебное пособие. - Москва: Русайнс, 2024. - 149 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/953949>

в) дополнительная литература:

1) Барков С. А., Гавриленко О. В., Зубков В. И., Ксенофонтова Е. Г., Пастухова И. В., Свердликова Е. А., Царицынский В. В., Юрасова М. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 453 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/536102>

2) Латфуллин Г. Р., Антонов В. Г., Бобылева Н. В., Ростовская А. Е., Шрамченко Т. Б., Громова О. Н., Райченко А. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 291 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/560975>

3) Антонова Н. В., Климова А. В., Подольский Д. А., Луканина М. Ф., Елисеенко А. С., Зверев Д. А., Иванова Н. Л. Консультирование и коучинг персонала в организации [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 370 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/560363>

4) Спивак В. А. Организационное поведение [Электронный ресурс]:учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 207 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/559740>

г) литература для факультативного чтения:

1. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. - М.:Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. ISBN 978-5-9614-6361-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003506>

2. Борисов, К. Командо©: как достигать больших целей вместе / Константин Борисов. - Москва : Альпина Паблишер, 2018. - 132 с. - ISBN 978-5-95009-625-9. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1077971>

3. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э., - 9-е изд. - Москва :Альпина Пабл., 2016. - 301 с.: ISBN 978-5-9614-5607-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/926931>

4. Дафт Р. Организационная теория и дизайн. – СПб: Питер, 2013. – 640 с.

5. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.

6. Катценбах, Д. Командный подход: Создание высокоэффективной организации: Учебное пособие / Катценбах Д., Смит Д., Евстигнеева И. - М.:Альпина Паблишер, 2013. - 376 с.ISBN 978-5-9614-4390-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1002547>

7. Кирхлер Э. Психологические теории организации // Психология труда и организационная психология. / Э.Кирхлер, К. Майер-Пести, Е. Хофманн. – Х.: Гуманитарный центр, 2005. – 312 с.

8. Креггер О. Типы людей и бизнес. / О. Креггер, Д. Тьюсон. – М.: АСТ: Астрель, 2006. – 457 с.

9. Кэтмелл, Э. Корпорация гениев: Как управлять командой творческих

людей / Кэтмелл Э., Уоллес Э. - Москва :Альпина Пабл., 2016. - 344 с.: ISBN 978-5-9614-4960-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/914072>

10. Лалу Ф. Открывая организации будущего. – " Манн, Иванов и Фербер", 2016.

11. Ленсиони П. Пять пороков команды. – " Манн, Иванов и Фербер", 2016.

12. Минцберг Г. Менеджмент: природа и структура организации. – Москва: Эксмо, 2018. – 512 с.

13. О'Коннор Дж. Искусство системного мышления: Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем – М.: Альпина Бизнес Букс, 2013. – 254 с.

14. Талей Н. Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. - 2-е изд., доп./Нассим Николас Талей; Пер. с англ //М.: КоЛибри, Азбука-Аттикус. – 2015.

15. Управление командой: Практическое руководство - М.:Альпина Паблицер, 2017. - 220 с. (Harvard Business Review 10 лучших статей) ISBN 978-5-9614-6496-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003140>

16. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – Спб: Питер, 2006. – 608 с.

д) Интернет-ресурсы, базы данных:

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Лекция

Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения; выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии.

Практические занятия

Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников, рекомендованных для самостоятельной работы. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам.

Самостоятельная работа

Знакомство с основной и дополнительной литературой, подготовка конспекта основных положений, терминов, сведений, являющихся основополагающими в этой теме.

Доклад

Поиск литературы и составление библиографии, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.

Решение кейсов

Построение модели ситуации, системное представление и анализ ситуации, получение знания о ситуации посредством её мысленного преобразования. Создание прецедента, возможности описания ситуации. Представление проблемы, лежащей в основе ситуации, вариантов поведения героев ситуации, типологии реакции героев ситуации, альтернативных блоков действий по разным критериям, основаниям. Генерирование идей относительно ситуации. Обмен мнениями по поводу проблемы и путей её решения.

Подготовка к зачёту

При подготовке к зачёту необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

MS Office
MS Windows

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Аудитория	Назначение	Оснащение
Компьютерные классы	Учебные аудитории для проведения занятий всех видов, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы, текущего контроля и промежуточной аттестации	Оборудованы специализированной мебелью, техническими средствами обучения. Аудитории оснащены техническими средствами для проведения занятий в формате онлайн. Помещения обеспечены доступом к сети "Интернет" и электронной информационно-образовательной среде Одинцовского филиала МГИМО
Помещение для самостоятельной работы/Библиотека (читальный зал)	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся	Оборудована специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Лицензионное программное обеспечение. Обеспечен доступ к сети "Интернет" и электронной информационно-образовательной среде Одинцовского филиала МГИМО
Учебные аудитории	Аудитории для проведения занятий всех видов, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, проведения государственной итоговой аттестации	Оборудованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, демонстрационным оборудованием (экран, проектор). Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся. Лицензионное программное обеспечение. Обеспечен доступом к сети "Интернет" и электронной информационно-образовательной среде Одинцовского филиала МГИМО

11. Иные сведения и (или) материалы

См. Приложение к РПД в форме электронных документов (при наличии).

Лист регистрации внесенных изменений

в рабочую программу дисциплины "Организационная культура и оргповедение" образовательной программы по направлению подготовки 43.03.02 "Туризм", направленности (профилю) "Туризм и индустрия гостеприимства".

Рабочая программа дисциплины актуализирована 2025/2026 уч. год. Протокол заседания кафедры № __ от «__» _____ 20__ года.

Рабочая программа дисциплины актуализирована 2026/2027 уч. год. Протокол заседания кафедры № __ от «__» _____ 20__ года.

Рабочая программа дисциплины актуализирована 2027/2028 уч. год. Протокол заседания кафедры № __ от «__» _____ 20__ года.

Рабочая программа дисциплины актуализирована 2028/2029 уч. год. Протокол заседания кафедры № __ от «__» _____ 20__ года.

Рабочая программа дисциплины актуализирована 2029/2030 уч. год. Протокол заседания кафедры № __ от «__» _____ 20__ года.