

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Беспалов Владимир Александрович

Должность: Ректор МИЭТ

Дата подписания: 17.07.2024 10:21:07

Уникальный программный ключ:

ef5a4fe6ed0ffdf3f1a49d6ad1b49464dc1bf7354f736176c8f9bca882b8d602

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«Национальный исследовательский университет

«Московский институт электронной техники»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А. Г. Балашов

« 05 2024 г. »

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Корпоративная культура»

Для направлений и направленностей (профилей) магистратуры

Москва 2024 г.

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательных программ:

Компетенции ОП	Компетенции/подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Индикаторы достижения компетенций/подкомпетенций
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.КК Способен вырабатывать и реализовывать командную стратегию в организации</p>	<p>Знает методы мотивации и стимулирования сотрудников, причины возникновения и способы разрешения конфликтных ситуаций в организации, способы формирования команды для достижения целей, основные теории лидерства, особенности взаимодействия руководителя и группы. Умеет организовать отбор членов команды и ее работу для достижения поставленной цели Имеет опыт формирования и реализации стратегии сотрудничества в команде для достижения поставленной цели</p>
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.КК Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе социального взаимодействия</p>	<p>Знает принципы социальной и этической ответственности личности в процессе организационной деятельности. Умеет анализировать идеологические и ценностные системы при социальном взаимодействии, используя знания о национальных особенностях корпоративных культур Имеет опыт применения в своей деятельности результатов анализа специфики разнообразных корпоративных культур, правил и норм конкретной организации.</p>
<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6. КК Способен определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования</p>	<p>Знает поведенческие схемы индивида в организации, основные модели и методы самомотивации Умеет определять приоритеты своей деятельности, соотносить уровень притязаний с оценкой своих ресурсов и их пределами Имеет опыт самооценки результатов своих действий и самомотивации</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине:

Для освоения данной дисциплины необходимо иметь основы социо-гуманитарных знаний в объеме программы бакалавриата по экономике, основам права, философии и истории.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
Направление 09.04.02, направленность (профиль) – Информационные технологии в дизайне Направление 09.04.02, направленность (профиль) - Интерактивные технологии и медиадизайн Направление 10.04.01, направленность (профиль) – Аудит информационной безопасности Направление 11.04.02, направленность (профиль) – Информационные сети и телекоммуникации Направление 11.04.04, направленности (профили) – Материалы и технологии функциональной электроники, Микроэлектроника и твердотельная электроника Направление 27.04.02, направленность (профиль) – Информационное обеспечение систем менеджмента качества Направление 28.04.03, направленности (профили) – Инженерия наноматериалов для сенсорики, Синхронное излучение в технологии наноматериалов								
1	1	2	72	16	-	16	40	ЗаО
Направление 09.04.01, направленности (профили) – Высокопроизводительные вычислительные системы, Встраиваемые системы: от устройств IoT до робототехнических комплексов, Направление 11.04.01, направленность (профиль) – Радиолокационные системы дистанционного зондирования земли Направление 27.04.04, направленность (профиль) – Автоматизация и управление в технических системах								
1	2	2	72	16	-	16	40	ЗаО

<p>Направление 01.04.04, направленности (профили) – Математические методы моделирования и анализа данных</p> <p>Направление 02.04.01, направленность (профиль) – Компьютерные методы моделирования, обработки и анализа данных;</p> <p>Направление 09.04.01, направленность (профиль) – Лингвистические средства САПР сверхбольших интегральных схем и систем на кристалле</p> <p>Направление 09.04.03, направленность (профиль) – Системы корпоративного управления для инновационных отраслей</p> <p>Направление 11.04.04, направленности (профили) – Проектирование и технология устройств интегральной нанoeлектроники, Проектирование приборов и систем, Элементная база нанoeлектроники, Автоматизированное проектирование субмикронных СБИС и систем на кристалле, Нанодиагностика материалов и структур</p> <p>Направление 12.04.04, направленность (профиль) – Персонализированные, носимые и имплантируемые биомедицинские системы</p> <p>Направление 20.04.01, направленность (профиль) – Безопасность технологических процессов и производств</p> <p>Направление 45.04.02, направленности (профили) – Переводоведение и перевод в сфере высокотехнологичных отраслей экономики, Инновационная лингводидактика</p> <p>Направление 54.04.01, направленность (профиль) – Лаборатория дизайна</p>								
2	3	2	72	16	-	16	40	ЗаО
<p>Направление 09.04.04, направленности (профили) – Программные средства обеспечения кибербезопасности, Программная инженерия знаний и компьютерные науки</p> <p>Направление 11.04.03, направленности (профили) – Комплексное проектирование микросистем средствами Mentor Graphics, Проектирование технических систем средствами 3D-моделирования</p>								
2	4	2	72	16	-	16	40	ЗаО

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование Модуля часы	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Практические занятия (часы)	Лабораторные занятия (часы)		
1 модуль Корпоративная культура компании	8	8	-	20	1. Контрольная работа по модулю
					2. Проверка итогового задания по модулю: Эссе с библиографическим списком: «Национальные особенности корпоративных культур»
2 модуль Формирование и особенности функционирования корпоративных культур	8	8	-	20	Защита командного проекта по диагностике и трансформации корпоративной культуры

4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	Понятие корпоративной культуры. Организация и корпоративная (организационная) культура. Понятие корпоративной культуры, ее структура и содержание. Определения корпоративной культуры. Когнитивная составляющая корпоративной культуры
	2	2	Корпоративная культура как система. Уровни и элементы культуры организации. Миссия организации, ценности, нормы, ритуалы. Понятие и виды субкультур. Доминирующая культура и субкультуры в корпорации, их виды. Контркультуры в корпорации. Этапы формирования корпоративной культуры.
	3	2	Корпоративная индивидуальность. Национальные особенности

			формирования культуры компании. Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации. Стиль, имидж компании. Корпоративная репутация и ее формирование. Корпоративный кодекс.
	4	2	Культурный треугольник: коммуникация, организация, руководство. Понятие социокультурной коммуникации. Семиотическое понимание культуры. Сущность семиотического подхода. Коммуникативное поведение в организации. Языки и коды культуры организации.
2	5	2	Современные подходы к типологии организационной культуры. Управление изменениями. Модель трансформации Дж. Коттера. Типы культур. Современные методы диагностики и оценки эффективности корпоративной культуры.
	6	2	Лидер и основные теории лидерства. Стили управленческой деятельности. Основные концепции лидерства. Место лидерства в организации. Лидер и власть. Лидер организации как носитель корпоративных ценностей. Стили лидерства. Особенности процесса принятия решений. Факторы, определяющие стиль руководства. Выбор стиля руководства. Методы разрешения конфликтов.
	7	2	Корпоративная культура как фактор мотивации. Теории мотивации. Мотивация и ее роль корпоративной культуре. Стимулирование действий. Методы мотивации.
	8	2	Средства и методы управления корпоративной культурой. Особенности организационной культуры в России. Разновидности корпоративных отношений.

4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практические занятия	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	Занятие 1. Место корпоративной культуры в социокультурной системе общества. 1. Понятие корпоративной культуры. 2. Отличие культуры организации от культуры общества. 3. Современные подходы к изучению корпоративных культур.

	2	2	<p>Занятие 2. Специфика организации и ее влияние на корпоративную культуру. Организационные структуры</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ и конструирование организации. 2. Специфика организационных форм в современных условиях. 3. Типичные образы (базовые представления) организации, среды, ситуации, работника.
	3	2	<p>Занятие 3. Типология корпоративных культур.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Классификация (типология) корпоративной культуры 2. Основные типы и модели организационных культур. 3. Доминирующая культура, субкультуры и контркультуры в корпорации, их виды.
	4	2	<p>Занятие 4. Основные элементы корпоративной культуры.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Миссия организации, цели организации. 2. Ценности как основа корпоративной культуры. Корпоративные ценности - декларируемые и реально существующие 3. Корпоративные нормы. 4. Языки, символы, обряды и ритуалы. Стиль.
2	5	2	<p>Занятие 5. Национальные особенности формирования культуры компании</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Национальные особенности корпоративных культур 2. Особенности культуры многонациональных корпораций 3. Национально-культурные аспекты управления, коммуникативного поведения, проведения деловых бесед и совещаний.
	6	2	<p>Занятие 6. Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Этапы формирования корпоративной культуры. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. 2. Современные методы диагностики, анализа и критерии оценки корпоративной культуры. 3. Стратегии совершенствования корпоративной культуры. 4. Задание на опыт принятия решений
	7	2	<p>Занятие 7. Лидерство и основные теории лидерства. Корпоративная культура и конфликты в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные теории лидерства. 2. Лидерство и власть. Стилль руководства и лидерства. 3. Взаимодействие руководителя и группы. 4. Корпоративная культура и конфликты в организации. 5. Методы разрешения конфликтов. Переговорный процесс в разрешении конфликтов.
	8	2	<p>Занятие 8. Преобразование корпоративной культуры. Практическое занятие.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ системы корпоративных норм и правил конкретной организации.

			2. Предложения по совершенствованию элементов содержания конкретной корпоративной культуры. 3. Предложения по продвижению корпоративной культуры на различных структурных уровнях.
--	--	--	---

4.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	6	Работа над теоретическим материалом. Подготовка к практическим занятиями №№ 1-4.
	2	Выполнение заданий «СРС модуль 1»
	2	Подготовка к контрольной работе по модулю №1.
	6	Прохождение онлайн-курса (Степик) «Межкультурные деловые коммуникации».
	4	Подготовка и выполнение итогового задания по модулю №1: Составление библиографического списка по теме и написание эссе
2	6	Работа над теоретическим материалом. Подготовка к практическим занятиями №№ 5-8.
	2	Выполнение заданий электронного курса (ОРИОКС) «Основные модели корпоративной культуры»
	2	Выполнение заданий «СРС модуль 2»
	10	Подготовка и выполнение командного проекта по диагностике и трансформации корпоративной культуры
Итого	40	

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС, <http://orioks.miet.ru/>):

- ✓ *Сценарий смешанного обучения по дисциплине*
- Модуль 1. «Корпоративная культура компании»**
- ✓ *Теоретический материал*
- ✓ *Задания для СРС модуль 1*
- ✓ *Методические указания по написанию эссе*

Модуль 2: «Формирование и особенности функционирования корпоративных культур»

- ✓ *Теоретический материал*
- ✓ *Задания для СРС модуль 2*
- ✓ *Ситуационные задачи*
- ✓ *Тестирование: Тесты по теме «Мотивация»*
- ✓ *Электронный курс «Основные модели корпоративной культуры»*
- ✓ *Методические указания к заданию по диагностике и трансформации корпоративной культуры. Изучение корпоративной культуры конкретной организации, представление итогов работы в письменной и устной форме.*

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учебное пособие / Т. Н. Персикова. - Москва : Логос, 2020. - 224 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=367443> (дата обращения: 18.12.2023). - ISBN 978-5-98704-127-9. - Текст : электронный.
2. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учебное пособие / Т. Н. Персикова. - Москва : Логос, 2020. - 224 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=367443> (дата обращения: 18.12.2023). - ISBN 978-5-98704-127-9. - Текст : электронный.
3. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511328> (дата обращения: 18.12.2023).
4. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512140> (дата обращения: 18.12.2023). — Режим доступа : www.urait.ru/book/9B93F83F-7868-422A-8068-D0C3BB0CE5AD.
5. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров : учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 121 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-09865-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/437418> (дата обращения: 18.12.2023).
6. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511220> (дата обращения: 18.12.2023). — Режим доступа : www.urait.ru/book/6A9A988E-30CE-4A30-B303-94A8B4C0D257.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. **Юрайт:** электронно-библиотечная система. URL: <https://urait.ru/> Москва, 2008- (дата обращения: 18.12.2023)
2. **Лань:** электронно-библиотечная система.- Санкт-Петербург, 2011. URL: <https://e.lanbook.com/> (18.12.2023). - Режим доступа: для авториз. пользователей МИЭТ
3. **eLIBRARY.RU:** научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000. – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 18.12.2023). – Режим доступа: для зарегистрир. Пользователей
4. **Научно-образовательный портал ВШЭ. Менеджмент – Научно-образовательный портал IQ – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (hse.ru)** (дата обращения: 18.12.2023). – Режим доступа: для зарегистрир. Пользователей
7. **Корпоративная культура.** Москва, 2011. URL: <http://www.c-culture.ru/>(дата обращения: 18.12.2023).

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе реализации обучения используется **смешанное обучение**.

Применяется модель «перевернутый класс». Учебный процесс начинается с постановки проблемного задания, для выполнения которого студент должен самостоятельно ознакомиться с материалом, размещенным в электронной среде. В аудитории проверяются и дополняются полученные знания с использованием докладов, дискуссий и обсуждений. Работа поводится по следующей схеме:

- СРС (онлайн-предаудиторная работа с использованием внешнего или внутреннего ресурса: записи видеолекции, темы онлайн-курса, тестирование);
- аудиторная работа (семинар с представлением и обсуждением выполненной работы, возможно презентаций с применением на практическом примере изученного материала, тематической дискуссии, разбор ошибок при тестировании);
- обратная связь с обсуждением и подведением итогов.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС <http://orioks.miet.ru>.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: ОРИОКС «Домашние задания», «Проектная работа», «Портфолио», электронная почта преподавателя.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внутренние электронные ресурсы** (<http://orioks.miet.ru>).

При проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внешние электронные ресурсы**:

- ✓ Мясоедов Сергей Павлович Кросс-культурный менеджмент. Институт бизнеса и делового администрирования РАНХиГС при Президенте РФ URL: <https://www.youtube.com/watch?v=eSKtDVLUH6g> (дата обращения: 18.12.2023)

- ✓ Балабанова Е. С. Организационное поведение. Вторая часть. URL: (388)
Организационное поведение. Вторая часть курса - YouTube (дата обращения: 18.12.2023).
- ✓ Морозова Л. Управление изменениями
URL:<https://www.youtube.com/watch?v=Le1j4PAY0ow> (дата обращения: 18.12.2023).

Онлайн-курсы:

«Межкультурные деловые коммуникации». РЭУ им. Г.В. Плеханова.
(Степик).<https://stepik.org/128055> (дата обращения: 18.12.2023).

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Специализированная мебель (место преподавателя, посадочные места для студентов). Материально-техническое оснащение: Моноблок Lenovo F0AM0092RK, проектор Panasonic PT-VW535N, экран Mediavisor, экран рулонный настенный, телевизор Panasonic TX-85XR940, телевизор LG 55UF771V, клавиатура Lenovo SK-8861, мышь Lenovo ZTM600, радиосистема Shure BLX88E K3E, акустика JBL PRX700, акустика EON15 G2, Ммикшер Nady SRM-10X, HDMI-адаптер Trendnet TU3-HDMI, HDMI-DVB-T Modulator Dr.HD MR 125 HD, коммутатор Eltex MES2208P, учебная доска, кафедра	Microsoft Windows 7/10 MS Office 2007/2010 Internet Explorer/ Chrome
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Материально-техническое оснащение: 17 компьютеров, объединенных в сеть, с выходом в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ	Операционная система Microsoft Windows от 7 версии и выше, Microsoft Office Professional Plus или Open Office, браузер (Firefox, Google Chrome); Acrobat reader DC

10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции УК-3.КК Способен вырабатывать и реализовывать командную стратегию в организации

ФОС по подкомпетенции УК-5.КК Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе социального взаимодействия

ФОС по подкомпетенции УК-6. КК Способен определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования

Фонд оценочных средств представлен отдельными документами и размещены в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Особенности организации процесса обучения

Особенностью изучения дисциплины является проведение занятий с активизацией групповой работы магистрантов, выполнения группового проекта, а также интерактивных занятий: проведения проблемных лекций, лекций-бесед, проектных семинаров, дискуссий на семинарских занятиях. Методические указания к занятиям размещены в УМК дисциплины (ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>). Для текущего контроля используются различные формы контрольных мероприятий: контрольная работа, итоговый командный проект по диагностике и трансформации корпоративной культуры, написание эссе.

11.2. Система контроля и оценивания

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется балльная накопительная система.

1 и 2 модули оцениваются баллами:

1. Активность и посещаемость 1- 8 недели: 7-20 баллов;
2. Контрольная работа №1: 5-10 баллов;
3. Самостоятельная работа «СРС модуль 1»: 2- 10 баллов;
4. Эссе по модулю 1: 5- 10 баллов;
5. Активность и посещаемость 9-16 недели: 7- 20 баллов;
6. Самостоятельная работа «СРС модуль 2»: 2- 10 баллов;
7. Итоговое командное проектное задание: 5- 20 баллов.

Мониторинг успеваемости студентов проводится в течение семестра трижды: по итогам 1-8 учебных недель, 9-12 недель, 13 – 18 учебных недель.

Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

Все виды работ являются обязательными. По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету: минимальное количество баллов должно быть не менее 50. Если магистрант по одному из модулей получил менее 25 баллов, дисциплина считается неосвоенной, а компетенция не сформированной.

При выставлении итоговой оценки используется шкала, приведенная в таблице:

Сумма баллов	Оценка
Менее 50	2
50 – 69	3
70 – 85	4
86 – 100	5

РАЗРАБОТЧИК:

Доцент Института ВП СГН, к. ист.н.



Т. В. Попова

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» для направлений и направлений (профилей) магистратуры разработана в Институте ВП СГН и утверждена на заседании ученого совета ВП СГН «16» 04 2024 г., протокол № 3

Директор института ВП СГН



/Л. В. Бертовский /

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества

Начальник АНОК



/И.М.Никулина /

Программа согласована с библиотекой МИЭТ



Директор библиотеки



/Т.П.Филиппова/