Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце:

ФИО: Усынин Макси Вадерьевич Должность: Ректор Частное образовательное учреждение высшего образования Дата подписания: 04.09 «Международный Институт Дизайна и Сервиса» Уникальный программный ключ: f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58 (ЧОУВО МИДиС)

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ

Мид

«29» мая 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ДВ.02.01 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль): Управление персоналом организации Квалификация выпускника: Бакалавр Форма обучения: Очная Год набора – 2020

Рабочая программа дисциплины «Организационная культура» разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2015 г. № 1461.

Автор-составитель: Д.А. Шагеев

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и управления. Протокол № 10 от 29.05.2023 г.

Заведующий кафедрой экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент

Е.Г. Бодрова

СОДЕРЖАНИЕ

1. НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)4
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ4
3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ5
4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ
5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)11
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)11
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)12
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)12
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ
11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)14

1. НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Наименование дисциплины

Б1.В.ДВ.02.01 Организационная культура

1.2. Цель дисциплины

Освоение теоретических основ и получение практических навыков управления поведением людей, групп и организаций в процессе труда.

1.3. Задачи дисциплины

В ходе усвоения дисциплины студент должен решать такие задачи как:

- усвоение знаний о предмете, структуре, сущности и социальной значимости организационного поведения, его места в системе научных знаний и в формировании профессиональных качеств руководителя;
- выработка навыков эффективного управления поведением личностей, групп для повышения эффективности деятельности организаций на основе теорий и систематического анализа этих элементов и факторов, влияющих на их поведение;
- формирование способности применять на практике знаний принципов организационного поведения, концепций поведения личностей, содержания и процессов групповой динамики, навыков современных технологий организации коммуникационного процесса, предупреждения конфликтных ситуаций.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Процесс изучения дисциплины «Организационная культура» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
ОК-6. Способность работать в кол-	ОК-6.1. Знает понятие «командообразование»;
лективе, толерантно воспринимая	ОК-6.2. Умеет эффективно взаимодействовать в ко-
социальные, этнические, конфесси-	манде;
ональные и культурные различия	ОК-6.3. Владеет технологией выстраивания взаимо-
	действия между членами команды.
ОПК-7. Готовность к кооперации с	ОПК-7.1. Знает специализацию и кооперирование тру-
коллегами, к работе на общий ре-	да; способы контроля и оценки эффективности дея-
зультат, а также владением навыка-	тельности персонала;
ми организации и координации вза-	ОПК-7.2. Умеет организовывать и координировать
имодействия между людьми, кон-	взаимодействие между людьми, контролировать и
троля и оценки эффективности дея-	оценивать эффективность деятельности; работать на
тельности других	общий результат эффективно взаимодействуя с колле-
	гами;
	ОПК-7.3. Владеет навыками организации и координа-
	ции взаимодействия между людьми, контроля и оцен-
	ки эффективности деятельности других.
ПК-1. Знание основ разработки и	ПК-1.1. Знает основы разработки и внедрения концеп-
реализации концепции управления	ции управления персоналом, кадровой политики орга-
персоналом, кадровой политики	низации; основы стратегического управления персо-
организации, основ стратегического	налом; основы формирования и использования трудо-
управления персоналом, основ фор-	вого потенциала и интеллектуального капитала орга-

мирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

низации, отдельного работника; основы управления интеллектуальной собственностью;

ПК-1.2. Умеет разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации;

ПК-1.3. Владеет навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника; навыками управления интеллектуальной собственностью; навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина «Организационная культура» относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана по основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: «История», «Философия», «Интернетмаркетинг», «Русский язык и культура речи», «Маркетинг персонала» «Управление человеческими ресурсами», «Экономика и социология труда», «Организационное поведение», «Рынок труда».

Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: «Управление кадровыми рисками», «Правовые основы профессиональной деятельности», «Конфликтология», «Корпоративная социальная ответственность».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часов. Дисциплина изучается на 3 курсе, 6 семестре.

Состав и объем дисциплины и виды учебных занятий

		Распределение
Вид учебной работы	Всего	по семестрам
		6
Общая трудоемкость дисциплины, ЗЕТ	3	3
Общая трудоемкость дисциплины, час.	108	108
Аудиторные занятия, час.	30	30
Лекции, час.	15	15
Практические и семинарские занятия, час.	15	15
Самостоятельная работа	78	78
Курсовой проект (работа)	-	-
Контрольные работы	_	-
Вид итогового контроля (зачет, экзамен)	Экзамен	Экзамен

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1.Основные понятия, структура и содержание курса ОК

1. Основные понятия курса «Организационная культура» 2. Структура «Организационной культуры». 3. Содержание «Организационной культуры». 4. Системный подход к изучению «Организационной культуры».

Тема 2. Основные компоненты ОК

1. Ценности — ядро организационной культуры. 2. Коммуникационные системы. 3. Внешний вид персонала — деловой облик сотрудника. 4. Трудовая этика и мораль — этические ценности организации. 5. Характер взаимодействия.

Тема 3.. Принципы и методы формирования и поддержания ОК

1. Основные подходы к проблеме формирования ОК. 2. Методы поддержания и укрепления организационной культуры. 3. Факторы, влияющие на формирование ОК. 4. Проблемы, влияющие на формирование организационной культуры. 5. Основные источники и этапы формирования культуры организации.

Тема 4. Влияние ОК на организационную эффективность

1. Понятие эффективности в управлении. 2. Некоторые модели влияния культуры. 3. Взаимосвязь изменения ОК и изменения поведения персонала; изменение культуры без изменения поведения; изменение поведения без смены стереотипов. 4. Система управления функционированием и развитием ОК.

Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры

1. Некоторые особенности организационных культур. 2. Предпосылки формирования российской организационной культуры. 3. Российская хозяйственная культура. 4. Деловая культура.

Тема 6. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры

1. Понятие субкультуры. 2. Виды субкультур: профессиональная, модальная и нормативная, гендерная. 3. Контркультура. Формы проявления девиантного поведения. 4. Сильные и слабые организационные культуры.

Тема 7. Взаимосвязь культуры и стратегии организации

1. Миссия организации и организационная культура. 2. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. 3. Типология организационных культур. 4. Синергетический эффект организационной культуры.

Тема 8.Типология культур. Характеристика основных типов»

1. Вариант систематизации организационных культур (организации «А» и «Б»). 2. Национальные особенности персонала. 3. Положительные и отрицательные организационные культуры. 4. Зарубежные модели управления: американская, японская, европейские и др. и особенности организационной культуры. 5. Связь ОК и национального менталитета персонала. 6. Российская модель управления: исторический аспект и современное состояние. 7. Типологии организационной культуры: Э. Шейна, Г. Хофштеда, Р. Льюиса, Ханди, Морана и Харриса, К. Лэйна и Дж. Дистефано.

5.2. Тематический план

	Количе	ство час	ОВ		
		из них			
				из них	ζ.
Номера и наименование разделов и тем	Общая трудоёмкость	Самостоятельная работа	Аудиторные занятия	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Основные понятия, структура и содержание курса ОК	10	8	2	1	1
Тема 2. Основные компоненты ОК	12	8	4	2	2
Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания О		10	4	2	2
Тема 4 . Влияние ОК на организационную эффективность		12	4	2	2
Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	14	10	4	2	2
Тема 6 . Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры	14	10	4	2	2
Тема 7 . Взаимосвязь культуры и стратегии организации		10	4	2	2
Тема 8. Типология культур. Характеристика основных типов»	14	10	4	2	2
Всего	108	78	30	15	15
ЗЕТ	3				

5.3. Лекционные занятия

Тема	Содержание		Формируемые
Toma	обдержиние	час.	компетенции
Тема 1. Основные понятия, структура и содержание курса ОК	 Основные понятия курса «Организационная культура» Структура «Организационной культуры». Содержание «Организационной культуры». Системный подход к изучению «Организационной культуры». 		ПК-1
Тема 2. Основные компоненты ОК	 Ценности – ядро организационной культуры. Коммуникационные системы. Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника. Трудовая этика и мораль – этические ценности организации. Характер взаимодействия. 		ОПК-7 ПК-1
Тема 3. Принципы и методы формиро-	 Основные подходы к проблеме формирования ОК. Методы поддержания и укрепления организаци- 		ПК-1

рония и полнов	OTHER DESIGNATION OF THE PROPERTY OF THE PROPE		
вания и поддер-	онной культуры.		
жания ОК	3. Факторы, влияющие на формирование ОК.		
	4. Проблемы, влияющие на формирование органи-		
	зационной культуры.		
	5. Основные источники и этапы формирования		
	культуры организации.		
Тема 4. Влияние	1. Понятие эффективности в управлении.		
ОК на организа-	2. Некоторые модели влияния культуры.		
ционную эффек-	3. Взаимосвязь изменения ОК и изменения поведе-		
тивность	ния персонала; изменение культуры без изменения	2	ПК-1
	поведения; изменение поведения без смены сте-	2	ОК-6
	реотипов.		
	4. Система управления функционированием и раз-		
	витием ОК.		
Тема 5. Факто-	1. Некоторые особенности организационных куль-		
ры, влияющие на	тур.		
особенности ор-	2. Предпосылки формирования российской органи-	2	ОПК-7
ганизационной	зационной культуры.	2	OHK-/
культуры	3. Российская хозяйственная культура.		
<i>V V</i> 1	4. Деловая культура.		
Тема 6. Понятие	1. Понятие субкультуры.		
и виды субкуль-	2. Виды субкультур: профессиональная, модальная		
тур. Сильные и	и нормативная, гендерная.		0 TT 1 T
слабые культуры	3. Контркультура. Формы проявления девиантного	2	ОПК-7
	поведения.		
	4. Сильные и слабые организационные культуры.		
Тема 7. Взаимо-	1. Миссия организации и организационная культу-		
связь культуры и	pa.		
стратегии орга-	2. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.		ПК-1
низации	3. Типология организационных культур.	2	ОПК-7
пизации	4. Синергетический эффект организационной куль-		OHK /
	туры.		
Тема 8. Типоло-	1. Вариант систематизации организационных куль-		
гия культур. Ха-	тур (организации «А» и «Б»).		
• • •	2. Национальные особенности персонала.		
рактеристика основных ти-	 з. Пациональные особенности персонала. Положительные и отрицательные организацион- 		
	1		
ПОВ≫	ные культуры.		
	4. Зарубежные модели управления: американская,		
	японская, европейские и др. и особенности органи-	2	П1
	зационной культуры.	2	ОПК-7
	5. Связь ОК и национального менталитета персо-		
	нала.		
	6. Российская модель управления: исторический		
	аспект и современное состояние.		
	7. Типологии организационной культуры: Э. Шей-		
	на, Г. Хофштеда, Р. Льюиса, Ханди, Морана и		
	Харриса, К. Лэйна и Дж. Дистефано.		
Итого		15	

5.4. Практические занятия

Тема	Содержание	час.	Формируе мые компетен ции	Методы и формы контроля формируемых компетенций
Тема 1. Основные понятия, структура и содержание курса ОК	Сравнение понятий «организационная и корпоративная культура». Изучние взаимосвязи элементов культуры	2	ПК-1	Письменная работа
Тема 2 . Основные компоненты ОК	Выявление факторов влияния на культуру. Оценка ситуации (кейсы)	4	ОПК-7 ПК-1	Результаты кейсов - защита
Тема 3 . Принципы и методы формирования и поддержания ОК	Обоснование методов формирования и поддержания ОК	2	ПК-1	Презентация исообщение
Тема 4. Влияние ОК на организационную эффективность	Решение кейсов: позитивное и негативное влияние культуры	2	ПК-1 ОК-6	Результаты кейсов - защита
Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	Анализ российской специфики организаций, анализ российский компаний	2	ОПК-7	Устный ответ Контрольная работа
Тема 6. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры	Изучение позитивных и негативных субкультур, результаты влияния на культуру	2	ОПК-7	Презентация и сообщение
Тема 7 . Взаимосвязь культуры и стратегии организации	Определение осоенностей стратегического развития компаний и его влияни на культуру организации	2	П1 ОПК-7	Конференция
Тема 8. Типология культур. Характеристика основных типов	Изучение типологий разных авторов, сравнение, определение особенностей	4	П1 ОПК-7	Презентация и защита (работа по группам)
Итого		15		

5.5. Самостоятельная работа студентов

Тема	Содержание	Формируемые компетенции	Методы и формы контроля формируемых компетенций	часы
Тема 1. Основные понятия, структура и содержание курса ОК	Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Подготовка рефератов по истории вопроса	ПК-1	Подготовка сообщения.	8
Тема 2. Основ- Подготовка вопросов для пракные компоненты тического занятия на основе		ОПК-7 ПК-1	Проверка выполнения зада-	8

Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания ОК Тема 4. Влияние ОК на организационную эффективность Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры Тема 6. Понятие и виды субкультурь Сильные и слабые культуры и стратегии организации Тема 7. Взаимосвязь культуры и стратегии организации Тема 8. Типология основных тического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Тема 8. Типология основной и дополнительной литературы Тема 8. Типология культурь Характеристика основных тического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Тема 8. Типология культурь Характеристика основных тического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Тема 8. Типология культурь Характеристика основных тического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Тема 8. Типология культурь Характеристика основных тического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Тема 8. Типология культурь Характеристика основных тического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Тема 8. Типология культурь Характеристика основных тического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы		
Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания ОК Тема 4. Влияние ОК на организационную эффективность Тема 5 Факторы, влияющие на особенности организационной культуры Тема 6. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры Тема 7. Взаимосяя ультуры и стратегии организации Тема 8. Типология вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы ОПК-7 Тема 7. Взаимосяя в вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Тема 7. Взаимосяя в вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Тема 7. Взаимося в вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Тема 8. Типология культур. Характеристика основных тического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы Подготовка вопросов для практического занятия на основе изучения основной и дополнительной литературы	ний для само- стоятельной ра- боты студентов	
ОК на организационную эффективность Тема 5 Факторы, влияющие на особенности организационной культуры Тема 6. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры и стратегии организации Тема 7. Взаимосвязь культуры и стратегии организации Тема 8. Типология культуры и стратегии организации Тема 8. Типология культур. Характеристика основных ти-тельной литературы Тема 8. Типология культуры и стратегии организации Тема 8. Типология культуры и стратегии организации Тема 8. Типология культуры и стратегии организации Тема 7. Взаимосвязь культуры и стратегии организации Тема 8. Типология культуры и стратегия организации Тема 8. Типология культуры и стратегия организации Тельной литературы Тема 8. Типология культуры и стратегия организации Тельной литературы Тема 8. Типология культурь и стратегия организация основной и дополнительной литературы Тема 8. Типология культуры и стратегия организация основной и дополнительной литературы Тема 8. Типология культурь и стратегия организация основной и дополнительной литературы	Проверка выполнения заданий для самостоятельной работы студентов	10
ры, влияющие на особенности организационной культуры Тема 6. Понятие и виды субкультуры Тема 7. Взаимосвязь культуры и стратегии организации Тема 8. Типология культуры Тема 8. Типология культурь Тема 8. Типология культурь Тема 8. Типология культурь Тема 7. Взаимосвязь культуры и стратегии организации Тема 8. Типология культурь Тельной литературы Тема 8. Типология культур. Характеристика основных тительной литературы Тельной литературы	Проверка вы- полнения зада- ний для само- стоятельной ра- боты студентов Подготовка пре- зентаций	12
Тема 6. Понятие и виды субкуль- тического занятия на основе тур. Сильные и слабые культуры Подготовка вопросов для практельной литературы ОПК-7 Тема 7. Взаимось вязь культуры и стратегии организации Подготовка вопросов для практельной литературы П1 ОПК-7 Тема 8. Типология культур. Характеристика основных Подготовка вопросов для практельной литературы П1 ОПК-7	Проверка вы- полнения зада- ний для само- стоятельной ра- боты студентов	10
связь культуры и стратегии организации тельной литературы Тема 8. Типология культур. Характеристика основных ти- тельной литературы Тема 8. Типологического занятия на основе изучения основной и дополнительной и дополнительной литературы П1 ОПК-7	Проверка вы- полнения зада- ний для само- стоятельной ра- боты студентов	10
гия культур. Ха- тического занятия на основе рактеристика изучения основной и дополни- основных ти- тельной литературы	Проверка вы- полнения зада- ний для само- стоятельной ра- боты студентов	10
Итого	Проверка выполнения заданий для самостоятельной работы студентов	10 78

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Организационная культура» представлен отдельным документом и является частью рабочей программы.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература:

- 1. Голубкова, О.А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / О.А.Голубкова, С.В.Сатикова. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Юрайт, 2021. 178 с. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/470082 (дата обращения: 12.05.2022).
- 2.Дорофеева, Л.И. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Л.И.Дорофеева. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Юрайт, 2021. 378 с. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/470725 (дата обращения:12.05.2022).
- 3.Колесников, А.В. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов / А.В. Колесников. Москва: Юрайт, 2021. 167 с. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/470006 (дата обращения: 12.05.2022).
- 4. Мкртычян, Г.А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г.А.Мкртычян. Москва: Юрайт, 2021. 237 с. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/470080 (дата обращения: 12.05.2022).

Дополнительная литература:

- 1.Организационная культура: учебник и практикум для вузов / В. Г.Смирнова [и др.]; под ред.В.Г.Смирновой. Москва: Юрайт, 2021. 306 с. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/469216 (дата обращения: 12.05.2022).
- 2. Коноваленко, М.Ю. Психология управления персоналом: учебник для вузов / М.Ю. Коноваленко, А.А.Соломатин. 2-е изд. Москва: Юрайт, 2021. 369 с. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/468788 (дата обращения: 12.05.2022).
- 3. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. Р.Латфуллин [и др.]; под ред. Г.Р.Латфуллина, О.Н.Громовой, А.В. Райченко. Москва: Юрайт, 2021. 301 с. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/469756 (дата обращения: 12.05.2022).
- 4. Спивак, В.А. Деловая этика: учебник и практикум для вузов / В. А. Спивак. Москва: Юрайт, 2021. 463 с. Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: https://urait.ru/bcode/468832 (дата обращения: 12.05.2022).

Периодические издания (Журналы):

- 1. Harvard Business Review Россия
- 2. Российский журнал менеджмента
- 3. Управление персоналом

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для выполнения заданий, предусмотренных рабочей программой используются рекомендованные Интернет-сайты, ЭБС.

Электронные образовательные ресурсы

- Министерство образования и науки Российской Федерации: http://минобрнауки.pф/;
- Федеральный портал «Российское образование»: http://edu.ru/;
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»: http://window.edu.ru/;
 - Сайт журнала «Управление персоналом» http://www.top-personal.ru/
 - Сайт Национального союза кадровиков http://www.kadrovik.ru/
 - Образовательная платформа «Юрайт»: https://urait.ru
 - ЭБС «ZNANIUM.COM» Режим доступа: http://znanium.com

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Человеческие ресурсы являются не только ведущей стороной экономического и социального развития страны в целом, но и главным богатством любой организации. Они интегрируют профессионально-квалификационные и психофизиологические параметры, профессиональные компетенции и знания, капитализацию и креативность. Такой подход к человеческим ресурсам служит мощным импульсом к развитию не только экономики, но и самого работника, и общества в целом. Самыми ценными для работодателей будут люди, которые смогут сочетать компетентность и креативность, гибкость и коммуникабельность, умение быстро разрешать проблемы и применять знания на практике. Чтобы быть успешными, компании должны существенно повысить инвестирование в человеческие ресурсы и новые технологии. Курс Организационная культура является дисциплиной по выбору, представлен в вариативной части в рабочем учебном плане подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

Цель дисциплины

Формирование знаний и умений, направленных на диагностику и развитие организационной культуры, соответствующей стратегии и кадровой политике организации.

Задачи дисциплины

В ходе освоения дисциплины студент должен решать такие задачи как:

- Усвоение знаний о сущности организационной культуры, месте и роли в управленческом процессе, методах развития и поддержания;
- Формирование умения разрабатывать управленческие решения, направленные на улучшение организационной культуры;
- Выработка способности диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;
 - Выработка способности применять методы диагностики организационной культуры.

Структура дисциплины включает в себя лекционные, практические занятий и самостоятельную работу студентов по основным темам.

Для организации самостоятельной работы предназначен фонд оценочных средств по дисциплине «Организационная культура», в котором содержатся описание заданий, методические рекомендации к их выполнению, списки учебной, справочной и дополнительной литературы, тест для самоконтроля, а также вопросы к экзамену.

При самостоятельном изучении дисциплины необходимо заранее составить тезисный план подготовки к вопросам, относящимся к основным разделам дисциплины:

- прочитать основные понятия и логику изложения темы в лекционном материале;
- выполнить практическое задание (если оно предусмотрено в изучаемой теме).

Для выступления, на практических занятиях обучающиеся готовят сообщения (мультимедийные презентации), которые заслушиваются и обсуждаются в группе. Доклады в монологической (или диалогической) форме развивают навыки работы с аудиторией, учитывая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, используют методы и средства рефлексии для интеллектуального развития, повышения культурного уровня и профессиональной компетентности. Для любой формы самостоятельной работы важно развивать навыки осво-

ения научного (учебного) материала, умение изложить результаты своих интеллектуальных усилий и в логически корректной форме представить их.

При подготовке к зачету следует обратить внимание на содержание основных разделов дисциплины, определение основных понятий курса, формулировку основных принципов управления человеческими ресурсами, на содержание технологий осуществления основных функций по управлению человеческими ресурсами организации. Необходима работа с основным терминологическим аппаратом дисциплины, что отражается в работе со словарем.

Для организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- готовность, мотивация студентов к самостоятельному труду;
- наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;
 - консультационная помощь.

Формы самостоятельной работы студентов определяются при разработке рабочих программ учебных дисциплин содержанием учебной дисциплины, учитывая степень подготовленности студентов.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Виды самостоятельные работы студентов:

- Подготовка устный ответ на практическом занятии;
- Подготовка домашнего задания (таблица, мульмедиа-презентация и т.д.)
- ;Работа с конспектом лекций;
- Работа с основными терминами кадрового менеджмента;
- Работа с таблицами;
- Подготовка докладов и информационных сообщений.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

При изучении дисциплины «Организационная культура» обучающимися и научнопедагогическими работниками используется следующее программное обеспечение и информационно-справочные системы:

- 1. Eclipse java luna SR1 win32
- 2. 7-Zip
- 3. 1С: Предприятие. Комплект для высших и средних учебных заведений
- 4. Mozilla Firefox
- 5. Adobe Flash Player ActiveX
- 6. Adobe Flash Player Plugin
- 7. Adobe Reader
- 8. ESET Endpoint Antivirus
- 9. MicrosoftTM Windows® 7 (DreamSpark Premium Electronic Software Delivery id700549166)
- 10. Windows® Internet Explorer® 11 (DreamSpark Premium Electronic Software Delivery id700549166)
- 11. MicrosoftTM Office®
- 12. Компоненты Windows Live
- 13. Xampp
- 14. IrfanView
- 15. Java 7

- 16. Google Chrome
- 17. «Гарант аэро»
- 18. КонсультантПлюс

Сведения об электронно-библиотечной системе

No	Основные сведения об электронно-библиотечной Краткая характ	еристика
п/п	системе	
1.	Наименование электронно-библиотечной системы, ЭБС ЮРАЙТ - Репредставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет	•

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

$N_{\underline{0}}$	Наименование	Перечень материального оснащения, оборудования и
Π/Π	оборудованных учебных	технических средств обучения
	аудиторий, аудиторий для	
	практических занятий	
1.	Кабинет менеджмента и	Материальное оснащение, компьютерное и интерактивное
	управления персоналом	оборудование:
	212	Компьютер - 1 шт.
	(Аудитория для проведения	Колонки – 2 шт.
	занятий всех видов,	Плазменная панель - 1шт.
	групповых и	Парты (2-х местные) – 15 шт.
	индивидуальных	Стулья -30 шт.
	консультаций, текущего	Стол преподавателя - 1 шт.
	контроля и промежуточной	Стул преподавателя – 1 шт.
	аттестации)	Флипчарт - 1шт.
		Кондиционер – 1шт.
		Жалюзи -2шт.
		Автоматизированное рабочее место обеспечено доступом и
		электронную информационно-образовательную среду МИДиС
		выходом в информационно-коммуникационную сеть «Интернет»:
		1С: Предприятие. Комплект для высших и средних учебных
		заведений (1С – 8985755)
		Mozilla Firefox
		Adobe Reader
		ESET Endpoint Antivirus
		Microsoft TM Windows® 10 (DreamSpark Premium Electronic Software
		Delivery id700549166)
		Microsoft TM Office®
		Google Chrome
		«Гарант аэро»
		КонсультантПлюс
2.	Библиотека	Библиотека, читальный зал с выходом в Интернет 122
	Читальный зал	Материальное оснащение, компьютерное и интерактивное
	№ 122	оборудование:
		Автоматизированное рабочее место библиотекаря - 6 шт.
		Автоматизированное рабочее место читателей - 3 шт.
		Принтер-2 шт.
		Сканер -1 шт.

Стеллажи для книг -70 шт.

Кафедра – 2 шт.

Выставочный стеллаж- 3 шт.

Каталожный шкаф -3 шт.

Посадочные места (столы и стулья для самостоятельной работы) - 30 шт.

Стенд информационный – 1 шт.

Условия для лиц с ОВЗ:

Автоматизированное рабочее место для лиц с OB3 - 2 шт.

Линза Френеля- 2 шт.

Специальная парта для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата

Клавиатура с нанесением шрифта Брайля

Компьютер с программным обеспечением для лиц с ОВЗ

Световые маяки на дверях библиотеки

Тактильные указатели направления движения

Тактильные указатели выхода из помещения

Контрастное выделение проемов входов и выходов из помещения Табличка с наименованием библиотеки, выполненная шрифтом Брайля

Автоматизированные рабочие места обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду МИДиС, выходом в информационно-коммуникационную сеть «Интернет».