

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра управления

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Рабочая программа дисциплины
Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»
Направленность подготовки – «Международный менеджмент»
Уровень высшего образования – бакалавриат
Форма обучения – очная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

канд. Экон. наук, доцент М.А. Лашкевич

Ответственный редактор

д-р экон. наук, проф. Н. В. Овчинникова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 10 от 29.02.2024



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины «Организационная культура»

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная культура»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских / практических / лабораторных занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель курса – состоит в подготовке студентов, способного на основе полученных знаний обоснованно принимать решения по различным вопросам, связанным с проблемами организационной культуры.

Задачи курса:

- раскрыть содержание понятия организационная культура (суть явления, роль и функции в обеспечении жизнедеятельности организации), представить основные отечественные и зарубежные модели, подходы к концепции организационной культуры;
- ознакомить с типологией организационных культур;
- рассмотреть основные компоненты организационной культуры;
- развить у студентов на основе системного подхода практических навыков анализа показателей организационной культуры и диагностики ее состояния;
- сформировать навыки применения на практике способов управления организационной культурой (формирование, а также изменение, совершенствование текущего ее состояния);
- сформировать навыки применения на практике методик оценки степени влияния организационной культуры на организационную эффективность.

7.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории (**ОПК-1**);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- содержание, структуру и свойства организационной культуры;
- типологию организационных культур, характеристику основных типов;
- стратегии изучения культуры организации;
- принципы и методы формирования организационной культуры;
- методы поддержания организационной культуры;
- методы изменения организационной культуры;
- вариативные способы управления организационной культурой;
- взаимосвязь культуры и стратегии организации;
- влияние организационной культуры на организационную эффективность;

Уметь:

- распознавать специфику организационной культуры в конкретно взятой организации, в том числе концептуальные основания, лежащие в основе ее функционирования;

- определить на практике на основании ведущих характеристик тип организационной культуры;
- проанализировать содержание, исследовать структуру и свойства организационной культуры;
- использовать системный подход, различные методики изучения организационной культуры;
- применять на практике методы формирования и способы управления организационной культурой;
- оценивать степень влияния организационной культуры на организационную эффективность;

Владеть:

- навыками формирования, поддержания и совершенствования организационной культуры;
- навыками сбора, анализа и результативного использования информации при анализе и диагностике организационной культуры.

Результаты обучения могут быть представлены в виде таблицы:

Компетенции (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
<p>ОПК-1</p> <p>Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории</p>	<p>ОПК-1.1.</p> <p>Понимает состав и смысл поставленных задач с позиции основ экономической, организационной и управленческой теории</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание, структуру и свойства организационной культуры; - типологию организационных культур, характеристику основных типов; - стратегии изучения культуры организации; - принципы и методы формирования организационной культуры; - методы поддержания организационной культуры; - методы изменения организационной культуры; - вариативные способы управления организационной культурой; - взаимосвязь культуры и стратегии организации; - влияние организационной культуры на организационную эффективность; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - распознавать специфику организационной культуры в конкретно взятой организации, в том числе концептуальные основания, лежащие в основе ее функционирования; - определить на практике на основании ведущих характеристик тип организационной культуры; - проанализировать содержание, исследовать структуру и свойства организационной культуры; - использовать системный подход, различные



		методики изучения организационной культуры; - применять на практике методы формирования и способы управления организационной культурой; - оценивать степень влияния организационной культуры на организационную эффективность; Владеть: - навыками формирования, поддержания и совершенствования организационной культуры; - навыками сбора, анализа и результативного использования информации при анализе и диагностике организационной культуры.
--	--	--

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» состоит в обязательной части учебного плана по направлению подготовки 380302 «Менеджмент».

7. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
3	Лекции	18
3	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 48 академических часа(ов), 18 часов выделяется на экзамен.

7. Содержание дисциплины «Организационная культура»

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Понятие, структура и содержание организационной культуры	Предмет, содержание и задачи курса. Обзор литературы по курсу. Понятие «организационная культура». Практика формирования организационной культуры профессиональных сообществ. Исследования феномена организационной культуры в управленческой литературе. Структура и свойства организационной

		культуры. Содержание организационной культуры. Системный подход к изучению организационной культуры.
2	Тема 2. Основные компоненты организационной культуры	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Компоненты организационной культуры. Характеристики организационной культуры. Влияние факторов внешней и внутренней среды организации на особенности ее организационной культуры. Дешифровка организационной культуры. Философия, миссия, цели, стратегии и ценности организации. Трудовая этика и мораль. Внешний вид персонала. Коммуникационные системы. Характер взаимодействия.
3	Тема 3. Миссии и девизы организации	Миссия и ее функции. Деловое кредо организации. Подходы к формированию стратегической миссии. Классификация миссии в зависимости от содержания и назначения. Связь сферы деятельности, стратегии, типа организационной культуры и вида миссии организации. Девизы организации.
4	Тема 4. Трудовая этика и мораль	Особенности профессиональной этики управляющего. Методы изучения особенностей межличностного взаимодействия в коллективе. Методы повышения этического уровня организации. Этические кодексы, карты этики, комитеты по этике, социальные ревизии, обучение этичному поведению (тренинги, консультации и т.п.). Внешний вид персонала.
5	Тема 5. Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	Характер взаимодействия в организации. Степень взаимодействия внутри организации, при которой оно выражено в формальной иерархии и подчиненности. Коммуникационные системы языка общения (использование устной, письменной, невербальной коммуникации, «телефонного права», открытость коммуникации). Зависимость характера коммуникации от отраслевой, функциональной и территориальной принадлежности организации. Организационный климат и культура.
6	Тема 6. Типология организационных культур, характеристика основных типов	Типология Р.Рюттингера. Исследования М.К. де Врие и Д.Миллера. Типология культур С.Медока и Д.Паркина. Типология Р.Блейка и Д.Моутон. Типология Ч.Хенди. Классификация Т.Дила и А.Кеннеди, профили организационной культуры. Типология У.Ноймана. Типология Г.Хофстеда. Практическая диагностика и изучение оргкультуры, типология К.Камерона и Р.Куинна, построение профиля организационной культуры на основе рамочной конструкции.



		Понятие и виды субкультур в организациях. Сильные и слабые культуры.
7	Тема 7. Влияние организационной культуры на организационную эффективность	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Стратегии изучения культуры организации. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Управление организационной культурой.
8	Тема 8. Развитие организационной культуры	Принципы и методы формирования организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Практика социальной ответственности организации, ориентации на потребителя, регулирования партнерских отношений. Особенности Российской организационной культуры.

4. Образовательные технологии

При реализации программы дисциплины «Организационная культура» используются различные образовательные технологии, направленные на формирование заявленных компетенций. В аудиторную нагрузку входят лекционные и семинарские занятия, а также различные формы контроля. Используются активные и интерактивные формы проведения занятий. При реализации программы дисциплины «Организационная культура» используются: проблемный метод изложения лекционного материала, решение практических задач по вопросам темы на семинарских занятиях.

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку к семинарским занятиям, проводимым в форме разбора конкретных ситуаций; индивидуальную работу в компьютерном классе и библиотеке. Она направлена на закрепление и углубление знаний, полученных в ходе аудиторных занятий.

Изучение дисциплины заканчивается подготовкой итоговой письменной работы, написанной студентами на основе анализа материалов, собранных в ходе самостоятельной работы в компьютерном классе и библиотеке. Итоговая письменная работа по дисциплине позволяет проверить уровень овладения студентами общепрофессиональных и профессиональных компетенций, заявленными в данной дисциплине и соответствующих ФГОС ВО по направлению подготовки». 38.03.02 «Менеджмент»

Образовательные технологии по дисциплине «Организационная культура»

68 % – интерактивных занятий от объема аудиторных занятий

<i>№ п/ п</i>	<i>Наименование раздела</i>	<i>Виды учебных занятий</i>	<i>Образовательные технологии</i>
1	2	3	4
1.	Понятие, структура и содержание организационной культуры	Лекция	Вводная лекция
2.	Основные компоненты организационной культуры	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Развернутая беседа с обсуждением доклада Разбор конкретных ситуаций
3.	Миссии и девизы организации	Лекция Семинар самостоятельная работа	Лекция-визуализация Развернутая беседа с обсуждением доклада Разбор конкретных ситуаций
4.	Трудовая этика и мораль	Лекция Семинар самостоятельная работа	Лекция-визуализация Развернутая беседа с обсуждением доклада Разбор конкретных ситуаций
5.	Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Разбор конкретных ситуаций
6.	Типология организационных культур, характеристика основных типов	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Разбор конкретных ситуаций
7.	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	Лекция Семинар самостоятельная работа	Лекция-визуализация Семинар-дискуссия Разбор конкретных ситуаций
8.	Развитие организационной культуры	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Развернутая беседа с обсуждением доклада Разбор конкретных ситуаций

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;



- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

В процессе изучения курса проводится рейтинговый контроль знаний студентов в соответствии с Положением РГГУ о его проведении. Он предполагает учет результатов самостоятельной работы по выполнению типовых и ситуационных заданий, а также степени участия студентов в обсуждении вопросов на семинарских занятиях.

Оценка знаний представляет собой совокупность различных показателей работы студента в течение всего процесса обучения. По курсу «Организационная культура» предусматривается текущий контроль успеваемости в форме опроса на занятиях, тестирования, выполнение практических заданий. Промежуточный контроль проводится в форме тестирования и итоговой письменной контрольной работы. С учетом набранных в семестре баллов студенты получают экзамен. Итоговая контрольная работа проводится в форме письменной работы, предусматривающей ответы в свободной форме на поставленные вопросы.

Итоговая оценка выставляется в полном соответствии с утверждённой в РГГУ рейтинговой системой контроля знаний.

Форма контроля	Макс. Количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- Участие в обсуждении теоретических вопросов на семинарских занятиях	3 баллов	12 баллов
- Выполнение практических заданий на семинарских занятиях	6 баллов	36 баллов
- Тестирование (темы 1-5))	6 баллов	6 баллов
- контрольная работа (темы 6-10)	6 баллов	6 баллов
Промежуточная аттестация (экзамен)		40 баллов
Итого за семестр		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала	Шкала ECTS
95 – 100	отлично	A

83 – 94		зачтено	B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55		E	
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная культура»

В процессе изучения курса проводится контроль знаний студентов в соответствии с Положением РГГУ о его проведении. Он предполагает учет результатов написания контрольных работ на семинарских занятиях, результатов самостоятельной работы по выполнению аналитических заданий, а также степени участия студентов в обсуждении вопросов и выполнения практических заданий на семинарских занятиях.



Оценка знаний представляет собой совокупность различных показателей работы студента в течение всего процесса обучения. По курсу «Организационная культура» предусматривается текущий контроль успеваемости в форме опроса на занятиях, тестирования и выполнение практических заданий. Промежуточный контроль проводится в форме защиты итогового теста и итоговой письменной контрольной, с учетом набранных в семестре баллов, по результатам которых студенты получают зачет, и экзамен. Итоговая контрольная работа проводится в форме письменной работы, предусматривающей ответы в свободной форме на поставленные вопросы.

Итоговая оценка выставляется в полном соответствии с утверждённой в РГГУ рейтинговой системой контроля знаний.

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

При оценивании выполнения практических заданий учитывается:

- знание теории изученных вопросов, правильное использование полученных знаний (0-1 балла);
- полнота выполнения типового задания и/или ситуационной задачи, полнота осмысления реальной профессионально-ориентированной ситуации, необходимой для решения данной проблемы (0-2 балла);
- правильность выбора методов и моделей, позволяющие оценивать и диагностировать умения и навыки синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей, поиском рациональных альтернативных вариантов (0-3 балла).

При оценивании контрольной работы учитывается:

- полнота выполненной работы (задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности) – 1-2 балла;
- обоснованность содержания и выводов работы (задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны) – 3-4 балла;
- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -5-6 баллов.



Промежуточная аттестация (экзамен)

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-20 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-10 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (11-20 баллов).

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Литература

Основная литература

Учебная литература

[Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании : учеб. Пособие / Т.О. Соломанидина. — 2-е изд., перераб. И доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 624 с. — \(Высшее образование: Бакалавриат\). — ISBN . — Текст : электронный. — URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/1007098> \](#)

[Балашов, А. П. Организационная культура : учеб. Пособие / А.П. Балашов. — М. : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. — 278 с. — ISBN 978-5-16-103727-0. — Текст : электронный. — URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/1013438>](#)

[Тихомирова, О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учебное пособие / О.Г. Тихомирова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 151 с. — \(Высшее образование: Бакалавриат\). — ISBN 978-5-16-101609-1. — Текст : электронный. — URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/1072287>](#)

Научная литература

[Персикова, Т. Н. Корпоративная культура \[Электронный ресурс\] : учебник / Т. Н. Персикова. — Москва : Логос, 2011. — 288 с. — \(Новая университетская библиотека\). — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст : электронный. — URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/469297>](#)



Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура [Электронный ресурс] : учеб. Пособие / Т. Н. Персикова. – Москва : Логос, 2011. – 224 с. – ISBN 978-5-98704-127-9. – Текст : электронный. – URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/469331>

Дополнительная литература

[Иванова, И. С. Этика делового общения : учебное пособие / И.С. Иванова. — 3-е изд., испр. И доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 168 с. — \(Высшее образование: Бакалавриат\). — DOI 10.12737/2086. — ISBN 978-5-16-100057-1. — Текст : электронный. — URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1069147>](https://new.znaniium.com/catalog/product/1069147)

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Туманова О.М. Преданность работодателю как лучшая мотивация: аргументы за и против // Мотивация и оплата труда. — 2011. — № 1. [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — [URL:http://grebennikon.ru/journal-24.html](http://grebennikon.ru/journal-24.html)

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Организационная культура»

Для обеспечения дисциплины «Организационная культура» используется материально-техническая база образовательного учреждения: компьютерные классы и научная библиотека РГГУ.

Состав программного обеспечения:

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
2	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
3	Kaspersky	Лаборатория Касперского	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере. При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.



Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Семинар №1+2.

Тема. Основные компоненты организационной культуры (4 часа).

Вопросы для обсуждения:

1. Рассмотреть понятие «организационная культура».
2. Выявить факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
3. Выявить особенности влияния философии, целей, стратегий, ценностей организации на ее культуру.

Контрольные вопросы:

1. Структура и свойства организационной культуры.
2. Содержание организационной культуры.
3. Системный подход к изучению организационной культуры.
4. Основные компоненты организационной культуры
5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.

Семинар №3+4.

Тема. Трудовая этика и мораль (4 часа).

Вопросы для обсуждения:

1. Основные понятия «этика» и «мораль».



2. Выявление особенностей профессиональной этики.
3. *Приобретение навыков этичного поведения в профессиональной деятельности.*

Семинар №5+6+7.

Тема. Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации (6 час.)

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «коммуникация».
2. Общие требования к коммуникациям.
3. Причины неэффективности коммуникации и обратной связи.
4. Содержание корпоративного стандарта коммуникации.

Контрольные вопросы:

1. Коммуникационные системы.
2. Характер взаимодействия.

Семинар №8+9+10+11

Тема. Типология организационных культур, характеристика основных типов (8 час.)

Вопросы для обсуждения:

1. Типология Р.Рюттингера.
2. Исследования М.К. де Врие и Д.Миллера.
3. Типология культур С.Медока и Д.Паркина.
4. Типология Р.Блейка и Д.Моутон.
5. Типология Ч.Хенди.
6. Классификация Т.Дила и А.Кеннеди, профили организационной культуры.
7. Типология У.Ноймана.
8. Типология Г.Хофстеда.
9. Особенности практической диагностики и изучения организационной культуры.

Профиль организационной культуры на основе типологии К.Камерона и Р.Куинна.

Семинар №12+13

Тема. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (4 час.)

Вопросы для обсуждения:

1. Содержание и показатели анализа организационной культуры.
2. Стратегии изучения культуры организации.
3. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
5. Управление организационной культурой.
6. Модель Д. Денисона.

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы



*Приложение 1 Аннотация
рабочей программы дисциплины*

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель курса – состоит в подготовке студентов, способного на основе полученных знаний обоснованно принимать решения по различным вопросам, связанным с проблемами организационной культуры.

Задачи курса:

- раскрыть содержание понятия организационная культура (суть явления, роль и функции в обеспечении жизнедеятельности организации), представить основные отечественные и зарубежные модели, подходы к концепции организационной культуры;
- ознакомить с типологией организационных культур;



- рассмотреть основные компоненты организационной культуры;
- развить у студентов на основе системного подхода практических навыков анализа показателей организационной культуры и диагностики ее состояния;
- сформировать навыки применения на практике способов управления организационной культурой (формирование, а также изменение, совершенствование текущего ее состояния);
- сформировать навыки применения на практике методик оценки степени влияния организационной культуры на организационную эффективность.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- содержание, структуру и свойства организационной культуры;
- типологию организационных культур, характеристику основных типов;
- стратегии изучения культуры организации;
- принципы и методы формирования организационной культуры;
- методы поддержания организационной культуры;
- методы изменения организационной культуры;
- вариативные способы управления организационной культурой;
- взаимосвязь культуры и стратегии организации;
- влияние организационной культуры на организационную эффективность;

Уметь:

- распознавать специфику организационной культуры в конкретно взятой организации, в том числе концептуальные основания, лежащие в основе ее функционирования;
- определить на практике на основании ведущих характеристик тип организационной культуры;
- проанализировать содержание, исследовать структуру и свойства организационной культуры;
- использовать системный подход, различные методики изучения организационной культуры;
- применять на практике методы формирования и способы управления организационной культурой;
- оценивать степень влияния организационной культуры на организационную эффективность;

Владеть:

- навыками формирования, поддержания и совершенствования организационной культуры;
- навыками сбора, анализа и результативного использования информации при анализе и диагностике организационной культуры.