

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире

УТВЕРЖДАЮ



Директор по работе с филиалами
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»
А.А.Евдокимов

08 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.23 Организационная культура

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины «Организационная культура» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составила:

Лопатина К.И. канд. экон. наук ст. преподаватель кафедры экономики и менеджмента



Рабочая программа дисциплины «Организационная культура» утверждена на заседании кафедры (разработчика) социально-гуманитарных дисциплин протокол № 1 «28» августа 2017г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Гуренкова О.В.



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента протокол № 1 «28» августа 2017г.

Заведующий кафедрой Косенко С.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»

Протокол № 1 «28» августа 2017 г.

Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление»



канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

Тезенков В.В., директор ООО «Кирпич Строй»

Ящук Н. Ю., канд. психол. наук, доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель изучения дисциплины «Организационная культура» является изучение сущности, элементов, функций, способов возникновения, закономерностей развития и методов диагностики организационной культуры предприятия.

1.2 Задачи дисциплины:

Раскрыть содержание организационной культуры как части явления общей культуры на уровне отдельной организации.

Выявить структурные элементы, многообразие видов и форм проявления организационной культуры.

Сформировать базовый уровень знания по созданию, формированию, укреплению и изменению организационной культуры предприятию

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Организационная культура» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Поставленные цели и задачи могут быть реализованы только при условии обращения к данным других наук.

Дисциплина «Организационная культура» основывается на знаниях, полученных в рамках предыдущего образования.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся компетенций

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ПК-28	знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыком информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций;	обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;	навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике.
2	ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением	организационно-управленческую, информационно-аналитическую и предпринимательскую деятельности.	научно-исследовательской работой в области управления персоналом	поиском и получением новой информации, необходимой для решения

		применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации		организации и трудовыми ресурсами на местном и региональном уровне	управленческих задач; самообучением и непрерывным профессиональным самосовершенствованием.
--	--	--	--	--	--

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач. ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс (часы)			
		1	2	4	5
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	10	-	-	10	-
Занятия лекционного типа	4	-	-	4	-
Лабораторные занятия		-	-		-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6	-	-	6	-
		-	-		-
Иная контактная работа:		-	-		-
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-		-
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	-	-	0,2	-
Самостоятельная работа, в том числе:	58	-	-	58	-
Курсовая работа	-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала	15	-	-	15	-
Анализ научно-методической литературы	20	-	-	20	-
Реферат, эссе	10	-	-	10	-
Подготовка к текущему контролю	13	-	-	13	-
Контроль:		-	-		-
Подготовка к зачёту	3,8	-	-	3,8	-
Общая трудоёмкость	час.	72	-	-	72
	в том числе контактная работа	10,2			10,2
	зач. ед.	2			2

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые на 4 курсе (заочная форма)

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Человек как личность и как субъект деятельности	9	1	1		7
2.	Теоретические основы мотивации труда	8		1		7
3.	Структура, функция и механизмы трудовой мотивации	7	1			6
4.	Феномены группового поведения в организации	9	1	1		7
5	Управление командой	8		1		7
6	Управление конфликтами	6	1			5
7	Финансовые инструменты управления рисками	9		1		8
8	Лидерство в организации	6		1		5
9	Информация и коммуникация	6				6
	<i>Итого по дисциплине:</i>		4	6	-	58

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование темы	Содержание разделов	Форма текущего контроля
1.	Человек как личность и как субъект деятельности	Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основопологающие концепции организационной культуры. Элементы системы организационного поведения. Модели организационной культуры. Современные проблемы ОК. Особенности организационной культуры в России.	Реферат(Р)
2.	Теоретические основы мотивации труда	Основные понятия в теории мотивации: потребность, мотив, мотивация, направленность, стимул. Классификации потребностей и мотивов. Краткая история развития теорий мотивации.	Эссе(Э)

3.	Структура, функция и механизмы трудовой мотивации	Мотивация и стимуляция. Основные подходы к стимулированию трудовой деятельности в организации. Система методов повышения мотивации труда: экономические, целевой метод проектирования и перепроектирование работы («обогащение труда»), метод соучастия или вовлечения сотрудников в управление. Адаптационный подход к повышению мотивации.	Реферат(Р)
4	Феномены группового поведения в организации	Значение группового поведения в деятельности организации. Классификация групп. Теории формирования групп. Факторы, влияющие на групповую сплоченность Модель создания и взаимодействия формальных и неформальных групп. Конфликты и конфликтные ситуации. Виды конфликтов. Методы управления 13 конфликтами, стили поведения в конфликте	Эссе(Э)
5.	Управление командой	Понятие команды. Общее и отличие команды и группы. Формирование команды и роли в ней членов коллектива.	Реферат(Р)
6.	Управление конфликтами	Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.	Эссе(Э)
7.	Лидерство в организации	Власть и влияние. Психологическая интерпретация власти. Власть и авторитет. Формы власти и влияния. Баланс власти в организации. Руководство как разновидность власти. Руководство и лидерство - отличие и сходство. Природа организационного лидерства. Истоки и классические исследования лидерства. Реализация власти руководителя. Делегирование полномочий: основные принципы делегирования. Эффективное руководство и его критерии.	Реферат(Р)
8.	Информация и коммуникация	Коммуникация и её значение в организации. Модель коммуникативного процесса: линейная, интерактивная. Средства коммуникации. Особенности невербальных средств коммуникации. Организация как система коммуникаций. Виды коммуникаций:	Эссе(Э)

		нисходящие, восходящие, горизонтальные. Коммуникативные сети и их виды. Помехи (барьеры) коммуникаций в организации. Виды барьеров: коммуникативные, межличностные, организационные. Совершенствование межличностного общения и информационного обмена в организации. Коммуникативный стиль - как основа коммуникативного поведения руководителя и сотрудников в организации.	
9.	Принятие решений	Понятие и виды решений. Способы и методы принятия решений. Этапы принятия решений. Ответственность за принятые решения.	Реферат(Р)

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование тем	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1.	Человек как личность и как субъект деятельности	Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. основополагающие концепции организационной культуры. Элементы системы организационного поведения. Модели организационной культуры. Современные проблемы ОК. Особенности организационной культуры в России.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т), круглый стол
2.	Теоретические основы мотивации труда	Основные понятия в теории мотивации: потребность, мотив, мотивация, направленность, стимул. Классификации потребностей и мотивов. Краткая история развития теорий мотивации.	Дискуссия
3.	Структура, функция и механизмы трудовой мотивации	Мотивация и стимуляция. Основные подходы к стимулированию трудовой деятельности в организации. Система методов повышения мотивации труда: экономические, целевой метод проектирования и перепроектирование работы («обогащение труда»), метод соучастия или вовлечения сотрудников в управление. Адаптационный подход к повышению мотивации.	Эссе(Э)
4.	Феномены группового поведения в организации	Значение группового поведения в деятельности организации. Классификация групп. Теории формирования групп. Факторы, влияющие на групповую сплоченность Модель создания и взаимодействия формальных и неформальных групп. Конфликты и конфликтные ситуации. Виды конфликтов.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

		Методы управления 13 конфликтами, стили поведения в конфликте	
5.	Управление командой	Понятие команды. Общее и отличие команды и группы. Формирование команды и роли в ней членов коллектива.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
6.	Управление конфликтами	Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
7.	Лидерство в организации	Власть и влияние. Психологическая интерпретация власти. Власть и авторитет. Формы власти и влияния. Баланс власти в организации. Руководство как разновидность власти. Руководство и лидерство - отличие и сходство. Природа организационного лидерства. Истоки и классические исследования лидерства. Реализация власти руководителя. Делегирование полномочий: основные принципы делегирования. Эффективное руководство и его критерии.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)
8.	Информация и коммуникация	Коммуникация и её значение в организации. Модель коммуникативного процесса: линейная, интерактивная. Средства коммуникации. Особенности невербальных средств коммуникации. Организация как система коммуникаций. Виды коммуникаций: нисходящие, восходящие, горизонтальные. Коммуникативные сети и их виды. Помехи (барьеры) коммуникаций в организации. Виды барьеров: коммуникативные, межличностные, организационные. Совершенствование межличностного общения и информационного обмена в организации. Коммуникативный стиль - как основа коммуникативного поведения руководителя и сотрудников в	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

		организации.	
9.	Принятие решений	Понятие и виды решений. Способы и методы принятия решений. Этапы принятия решений. Ответственность за принятые решения.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т)

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
2	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы проведения занятий - проблемная лекция, лекция-визуализация, дискуссия, «круглый стол».

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций данной дисциплины, подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

Курс	Вид занятия (ПЗ)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
4	ПЗ - Человек как личность и как субъект деятельности	Круглый стол	2
	ПЗ - Теоретические основы мотивации труда	Дискуссия	2
Итого:			4

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Примерные вопросы для устного опроса

Раздел 1 Человек как личность и как субъект деятельности

1. Понятие, генезис и цели организационного поведения.
2. Междисциплинарный характер теории организационного поведения.
3. основополагающие концепции организационной культуры.
4. Элементы системы организационного поведения.
5. Модели организационной культуры.
6. Современные проблемы ОК.
7. Особенности организационной культуры в России.
8. Корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации.

Раздел 2 Теоретические основы мотивации труда

1. Основные понятия в теории мотивации: потребность, мотив, мотивация,
2. направленность, стимул.
3. Классификации потребностей и мотивов.
4. Краткая история развития теорий мотивации.
5. Информационное обеспечение процессов внутренних коммуникаций

Примерные тестовые задания:

1. Важнейший признак организации:

1. организационная культура;
2. сплоченность субъектов;
3. информированность членов структуры;
4. функциональность подходов в принятии решения.

2. Самые эффективные способы передачи организационной культуры:

1. информация, традиции, символы и язык;
2. авторитетность, коллективизм, целеполагание и реализм.

3. Образование субкультур в организации – это:

1. форма оппозиционности;
2. форма дезорганизации;
3. форма разрешения проблем и ситуаций.

4. Скелет организации, схема должностей и подразделений,

на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации это :

1. организационная культура;
2. организационная структура;
3. организационный дизайн.

5. Что подразумевается под понятием «культура организации»?

1. Экономическое состояние организации.
2. Позиции, точки зрения, манера поведения.
3. Структура организации.
4. Авторитет руководителя.
5. Степень конфликтности организации.

6. Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели это:

1. конфликтность;
2. лидерство;
3. полномочия.

7. Власть может иметь разнообразные формы:

1. власть основанная на принуждении;
2. законная власть;
3. коммерческая власть.

8. Конфликтная ситуация – это:

1. случайные столкновения интересов субъектов;
2. накопившиеся противоречия деятельности;
3. противоборство по выяснению отношений.

9. Инцидент – это:

1. стечение обстоятельств, как повод для конфликта;

2. истинная причина конфликта;

3. накопившиеся противоречия.

10. Причина конфликта – это:

1. противоположные мотивы субъектов взаимодействия;

2. стечение обстоятельств, которые вызывают конфликт;

3. события, ситуации, которые предшествуют конфликту.

Примерные темы рефератов

1. Вербальные и невербальные виды деловой коммуникации.

2. Принципы и методы формирования организационной культуры.

3. Понятие, структура и содержание организационной культуры.

4. Организация как социокультурный феномен.

5. Индивидуальные и корпоративные ценности в организационной культуре.

6. Корпоративная культура: история и современность.

7. Структура ОК.

8. Проблема гендерных отношений и анализа ОК.

9. Контркультура и девиантность в организациях.

10. Субкультуры в организациях.

Примерные темы эссе

1. Понятие и этапы организационной социализации.

2. Лидерство и руководство в организации.

3. Типология организационных культур.

4. Ценностная модель ОК.

5. Основные функции ОК.

6. Развитие и изменение ОК.

7. Проблема управляемости ОК.

8. Типология ОК на примере (Ваша организация).

9. Система руководства и подчинения на примере (Ваша организация).

10. Этапы формирования ОК.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие организационной культуры.

2. Содержание организационной культуры, ее элементы.

3. Функции организационной культуры.

4. Национальные деловые культуры. Типология Г. Хофштеда.

5. Типология Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди

6. Типология Акоффа.

7. Типология М. Бурке. Типология С. Ханди.

8. Типология Ф. Клухона и Ф.Л. Штротбека.

9. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

10. Внешняя адаптация и внутренняя интеграция.

11. Методы поддержания организационной культуры.

12. Методы изменения организационной культуры.

13. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры.

14. Соотношение понятий организационная культура и корпоративная культура.

15. Способы управления организационной культурой и рекомендации руководителям.

16. Оценка эффективности организационной культуры.

17. Методы исследования организационной культуры.

18. Современные проблемы организационной культуры.
19. Особенности организационной культуры в России.
20. Классификации потребностей и мотивов.
21. Краткая история развития теорий мотивации.
22. Адаптационный подход к повышению мотивации.
23. Теории формирования групп.
24. Факторы, влияющие на групповую сплоченность
25. Модель создания и взаимодействия формальных и неформальных групп.
26. Конфликты и конфликтные ситуации. Виды конфликтов.
27. Понятие и виды решений.
28. Способы и методы принятия решений.
29. Этапы принятия решений.
30. Ответственность за принятые решения.
31. Значение группового поведения в деятельности организации.
32. Классификация групп.
33. Понятие команды. Общее и отличие команды и группы.
34. Формирование команды и роли в ней членов коллектива.
35. Психологические проблемы, вызываемые стрессом.
36. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом.
37. Влияние стрессов на деятельность организации.
38. Индивидуальные методы борьбы со стрессом.
39. Способы борьбы со стрессом в организации.
40. Истоки и классические исследования лидерства.
41. Реализация власти руководителя.
42. Делегирование полномочий: основные принципы делегирования.
43. Эффективное руководство и его критерии.
44. Способы и методы принятия решений.
45. Особенности невербальных средств коммуникации.
46. Организация как система коммуникаций.
47. Виды коммуникаций: нисходящие, восходящие, горизонтальные.
48. Коммуникативные сети и их виды.
49. Помехи (барьеры) коммуникаций в организации.
50. Виды барьеров: коммуникативные, межличностные, организационные.
51. Совершенствование межличностного общения и информационного обмена в организации.
52. Коммуникативный стиль - как основа коммуникативного поведения руководителя и сотрудников в организации.
53. Понятие, генезис и цели организационного поведения.
54. Междисциплинарный характер теории организационного поведения.
55. Основополагающие концепции организационной культуры.
56. Роль конфликта в современных организациях.
57. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников.
58. Психологические проблемы, вызываемые стрессом.
59. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом.
60. Влияние стрессов на деятельность организации.

Критерии оценки экзамена:

Положительные оценки выставляются, если компетенции ПК-28, ПК-32 освоены, обучающийся владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по теме, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается

четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной юридической терминологии. Могут быть допущены 2–3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при недостаточно полном и недостаточно развернутом ответе. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Обучающийся не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано.

Оценка **«не удовлетворительно»** выставляется, если компетенции ПК-28, ПК-32 не освоены, при несоответствии ответа заданному вопросу, использовании при ответе ненадлежащих нормативных и иных источников, когда ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения дисциплины.

5.1. Основная литература:

1. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.]; под ред. В. Г. Смирновой. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 306 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/56464D93-613C-4AD8-A5B0-18B3AF37EEF5/organizacionnaya-kultura#page/1>

2. Грошев, И.В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=119433

3. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании [Текст]: уч. пособие для вузов / Т.О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 624с. (5)

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2. Дополнительная литература:

1. Згонник, Л.В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Л.В. Згонник. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2017. - 232 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156>

2. Колесников, А. В. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 167 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/BDF2BE7-104B-44E1-95B8-443B2AC121E7/korporativnaya-kultura#page/2>

5.3. Периодические издания:

1.Персонал: проблемы управления подбором и наймом специалистов на предприятии - <https://elibrary.ru/item.asp?id=26246915>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» - URL:www.grebennikon.ru

2. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). - URL:<https://dvs.rsl.ru/>

3.Базы данных компании «Ист Вью». - URL:<http://dlib.eastview.com>

4. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>

5. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru

6. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>

7. Научная электронная библиотека (НЭБ)«eLibrary.ru». - URL:<http://www.elibrary.ru>

8. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. - URL:<http://lib.myilibrary.com>

9. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>

10. Электронный периодический справочник « Системы гарант» - <http://www.garant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнута индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Круглый стол. В современном значении выражение «круглый стол» употребляется как название одного из способов организации обсуждения некоторого вопроса. Этот способ

характеризуется следующими особенностями: – все участники круглого стола выступают в роли проponentов, т.е. должны выражать мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников. У проponentа две задачи: добиться, чтобы оппоненты поняли его и поверили; – все участники обсуждения равноправны; – никто не имеет права диктовать свою волю и решения. Чаще всего круглый стол играет скорее информационную роль, а не служит инструментом выработки конкретных решений.

Дискуссия. Для проведения дискуссии все студенты, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия. Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания. Традиционные материальные результаты обсуждения таковы: составление списка интересных мыслей, выступление одного или двух членов подгрупп с докладами, составление методических разработок или инструкций, составление плана действий.

Зачет. Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, тестовых заданий, устного опроса.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень информационных технологий

- Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
- Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
- Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
- Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения

- Microsoft Windows , Microsoft Office Professional Plus;
- Acrobat Reader DC; Sumatra PDF ;
- Mozilla FireFox;
- Медиаплеер VLC;
- Архиватор 7– zip;
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - [URL:http://www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
2.	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.