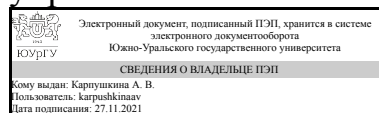


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



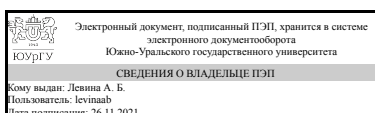
А. В. Карпушкина

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины В.1.17 Организационная культура
для направления 38.03.02 Менеджмент
уровень бакалавр тип программы Прикладной бакалавриат
профиль подготовки Маркетинг и логистика
форма обучения очная
кафедра-разработчик Менеджмент

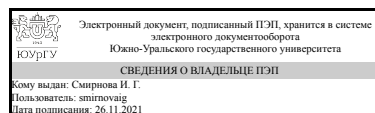
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.01.2016 № 7

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.



А. Б. Левина

Разработчик программы,
к.пед.н., доцент (кн)



И. Г. Смирнова

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование у студентов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО, комплекса знаний, умений и навыков по основным понятиям и терминам, характеризующими различные типы организационных культур, законам, принципами механизмами формирования и функционирования культуры организации. задачи: усвоение слушателями теоретических и методологических основ организационной культуры; -ознакомление с основными функциями организационной культуры; -изучение типологии организационной культуры; -приобретение слушателями практических навыков по основным направлениям диагностики организационной культуры; -овладение современными методами поддержания организационной культуры.

Краткое содержание дисциплины

организационная культура - это видение целостной системы предприятия, с учётом традиций, ценностей и норм поведения сотрудников. Организационная культура может формироваться формальным или неформальным лидером на предприятии. Организационная культура тесно связана с вопросами адаптации персонала, мотивационных механизмов сотрудников. Рассматриваются также вопросы разрешения конфликтов в организации...

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знать: типы конфликтов и этапы развития конфликтов, а также причины возникновения конфликтов и пути их преодоления
	Уметь: распознавать конфликты по типам и применять относительно типа конфликта методы и способы разрешения конфликтных ситуаций в межличностных, групповых и организационных коммуникациях.
	Владеть: диагностическим инструментарием, выявляющим конфликты
ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	Знать: понятие управленческие решения и функциональные стратегии компаний
	Уметь: определять взаимосвязь между функциональными стратегиями компаний для подготовки и внедрения сбалансированных управленческих решений
	Владеть: методами разработки сбалансированных управленческих решений и определения стратегии развития компаний
ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов	Знать: содержательные, процессуальные и теории, основанные на отношении человека к труду; основные теории лидерства: теории черт, ситуационная и синтетическая теория лидерства; теория власти (сопротивление)

групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Уметь: определять уровень мотивации, выявлять в структуре личности лидерские способности Владеть: методиками диагностики мотивации и лидерства
ПК-11 владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов	Знать:-Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации;-методы количественного и качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности-содержание деятельности по формированию и поддержанию организационной культуры. Уметь:-Применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; Анализировать групповые процессы в организации; осуществлять диагностику организационной культуры. Владеть:-навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры.
ПК-12 умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Знать: -Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой;-основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры-особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде. Уметь: -определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых отношений;-разрабатывать предложения по повышению их эффективности;-осуществлять на основе современных технологий регулирование трудовых отношений. Владеть: -Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной культуры; навыками концептуального обоснования собственной позиции по ключевым аспектам влияния культуры на трудовые отношения.

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
В.1.02 Деловые коммуникации, В.1.15 Организационное поведение	Не предусмотрены

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
В.1.02 Деловые коммуникации	знать: основные типы и виды делового общения, специфики его восприятия; роль основных каналов информации и коммуникации в деловом общении; средства организации продуктивного делового общения, особенности современного делового общения уметь: использовать способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных и организационных коммуникаций Владеть: навыками разрешения конфликтных ситуаций на основе социально-психологического воздействия
В.1.15 Организационное поведение	знать: особенности организации процесса подготовки сбалансированных управленческих решений; современные технологии управления поведением персонала уметь: применять современные технологии управления поведением персонала, организовывать групповую работу и формировать команду владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам
		в часах
		Номер семестра
		7
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72
<i>Аудиторные занятия:</i>	32	32
Лекции (Л)	16	16
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	16	16
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	40	40
Подготовка к зачету	10	10
Написание реферата и подготовка защиты по теме реферата	20	20
Подготовка к семинарам	10	10
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Организационная культура: понятие и сущность	4	2	2	0
2	Процессы формирования организационной культуры	4	2	2	0

3	Значение лидерства и групп в организационной культуре	4	2	2	0
4	Особенности управления организационной культурой	4	2	2	0
5	Диагностика и факторы развития организационной культуры.	8	4	4	0
6	Организационная культура и организационная эффективность	8	4	4	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Организационная культура: понятие и сущность. Проблемы определения организационной культуры. Культура как условие и продукт развития цивилизации. Понятие организационной культуры и ее связь с организационным поведением, подходы к культуре организации. Понятие «организационная культура» – смысл и значение. Определения Г. Хофштеде, Э. Шейна, Т. Дила и А. Кеннеди и др. Понятия «организационной» и «корпоративной» культуры: общее и отличия. Предпосылки формирования организационной культуры. Стратегическая направленность развития организационной культуры: цели организации, миссия организации, кодекс поведения. Три основных условия формирования организационной культуры по Э. Шейну. Концепции организационной культуры.	2
2	2	Процессы формирования организационной культуры. Знаково-символическая система организационной культуры. Типология корпоративной культуры. Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур. Согласованность и взаимная поддержка стратегии и культуры организации (Э. Кэмпбелл и С. Еунг). Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партисипативная организационные культуры. Типология Р. Блейка и Ж. Мутон. Типология У. Оучи. Типологии организационных культур в зависимости от национальных особенностей. Подходы Г. Хофштеде, Ф. Клухольма – Ф. Стродберга, Ф. Тромпенариуса. Типологии организационных культур в зависимости от специфики деятельности.	2
3	3	Значение лидерства и групп в организационной культуре. Понятие субкультуры и контркультуры. Варианты субкультур: фундаменталистский анклав, республика и контркультура. Детерминанты субкультур команды: тип базовой культуры, тип задачи, тип лидера, тип среды. Закономерности развития субкультур. Концепции культурных различий. Однородность культуры. Типы субкультур. Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления. Управленческая сетка Р. Блейка – Дж. Моутон. Развитие организационной культуры Принципы и проблемы формирования организационной культуры. Формирование организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция. Основные этапы формирования организационной культуры. Символический, когнитивный и систематический подходы к формированию организационной культуры. Принципы формирования корпоративной культуры	2
4	4	Особенности управления организационной культурой. Сущность управления организационной культурой предприятия. Этапы управления организационной культурой. Проведение анализа состояния и тенденций развития организационной культуры. Диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе. Анализ выявления мест локализации возможных причин неудовлетворительного состояния организационной культуры. Исследование восприятия организационной культуры в целом и	2

		влияющих на нее факторов: отношение к труду, содержание и условия труда, качество трудовой жизни, имеющиеся и желаемые полномочия и пр.	
5	5	Диагностика и факторы развития организационной культуры. Национальный фактор в развитии организационной культуры. Национальная культура, ее влияние на культуру организации. Системный подход изучения национального в организационной культуре. Моноактивные, полиактивные, реактивные культуры. Транснациональный и локальный факторы в развитии организационной культуры. Модели глобального влияния. Инновационные факторы развития организационной культуры. Инновации и организационные изменения. Основные типы организационных изменений. Стадии внедрения организационных изменений. Значимость проектирования кадровой составляющей организационных изменений. Формы реагирования сотрудников на внедрение инноваций. Причины сопротивления персонала при реализации инноваций. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Построение корпоративной культуры как организационно-управленческие инновации.	4
6	6	Требования эффективности к культуре организации, ее стратегии, окружению (внешней среде) и технологиям (внутренней среде). Взаимосвязь культуры и организационной стратегии. Необходимость инновационной культуры, основывающейся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении. Организационная культура как фактор эффективности деятельности. Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности. Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели. Параметры эффективной организационной культуры.	4

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Организационная культура: понятие и сущность. Построение таблицы разграничения понятий «корпоративной» и «организационной» культур	2
2	2	Процессы формирования организационной культуры. Выявление этапов формирования организационной культуры.	2
3	3	Значение лидерства и групп в организационной культуре. Семинар	2
4	4	Особенности управления организационной культурой предприятия. Семинар	2
5	5	Диагностика и факторы развития организационной культуры. Семинар. Диагностика организационной культуры предложенной преподавателем организации. Деловая игра	4
6	6	Организационная культура и организационная эффективность. Семинар. Модель эффективности Питерса-Уотермана. Модель Квина-Рорбаха. Модель Парсонса. Модель Сате.	4

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием	Кол-во часов

	разделов, глав, страниц)	
Подготовка к семинарам	1. Организационная культура [Текст] учебник Н. И. Шаталова, Т. Л. Александрова, И. Т. Вепрева и др.; под ред. Н. И. Шаталовой. - М.: Экзамен, 2006. - 653 с. 2. Косарская, Е. С. Организационная культура : учебное пособие / Е. С. Косарская. — Тверь : ТвГТУ, 2020. 3. Морозова, Е. А. Организационная культура : учебное пособие / Е. А. Морозова. — Кемерово : КемГУ, 2019. 4. Мишина В.Д. Организационная культура [Текст : непосредственный] : метод. указания для направления 38.03.02 "Менеджмент" (бакалавриат) / В. Д. Мишина. - Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2021. - 29 с. 5.Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] учебник по программе "Мастер делового администрирования" Э. Шейн ; пер. с англ. И. Малкова. - 4-е изд. - СПб. и др.: Питер, 2013. - 352 с. ил. 6. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие / В. А. Колосов. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2019. — 221 с.	10
Написание реферата и подготовка защиты по теме реферата	1. Организационная культура [Текст] учебник Н. И. Шаталова, Т. Л. Александрова, И. Т. Вепрева и др.; под ред. Н. И. Шаталовой. - М.: Экзамен, 2006. - 653 с. 2. Косарская, Е. С. Организационная культура : учебное пособие / Е. С. Косарская. — Тверь : ТвГТУ, 2020. 3. Морозова, Е. А. Организационная культура : учебное пособие / Е. А. Морозова. — Кемерово : КемГУ, 2019. 4.Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] учебник по программе "Мастер делового администрирования" Э. Шейн ; пер. с англ. И. Малкова. - 4-е изд. - СПб. и др.: Питер, 2013. - 352 с. ил. 5. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие / В. А. Колосов. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2019. — 221 с.	20
Подготовка к зачету	1. Организационная культура [Текст] учебник Н. И. Шаталова, Т. Л. Александрова, И. Т. Вепрева и др.; под ред. Н. И. Шаталовой. - М.: Экзамен, 2006. - 653 с. 2. Косарская, Е. С. Организационная культура : учебное пособие / Е. С. Косарская. — Тверь : ТвГТУ, 2020. 3. Морозова, Е. А. Организационная культура : учебное пособие / Е. А. Морозова. — Кемерово : КемГУ, 2019. 4. Мишина В.Д.	10

	Организационная культура [Текст : непосредственный] : метод. указания для направления 38.03.02 "Менеджмент" (бакалавриат) / В. Д. Мишина. - Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2021. - 29 с.	
--	--	--

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Не предусмотрены

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Инновационные формы обучения	Краткое описание и примеры использования в темах и разделах
Деловые игры	Проведение практических занятий с реальными примерами из практики бизнеса по теме "Адаптация к организационной культуре"

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Все разделы	ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	промежуточная аттестация (зачет)	1-20
Все разделы	ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	промежуточная аттестация (зачет)	1-20
Все разделы	ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	промежуточная аттестация (зачет)	1-20
Все разделы	ПК-11 владением навыками анализа информации о функционировании системы	промежуточная аттестация (зачет)	1-20

	внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов		
Все разделы	ПК-12 умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	промежуточная аттестация (зачет)	1-20
Все разделы	ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	КРМ 1 реферат (текущий контроль)	1
Все разделы	ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	КРМ 1 реферат (текущий контроль)	1
Все разделы	ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	КРМ 1 реферат (текущий контроль)	1
Все разделы	ПК-12 умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	КРМ 1 реферат (текущий контроль)	1
Значение лидерства и групп в организационной культуре	ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	КРМ 2 участие в семинарах (текущий контроль)	2
Особенности управления организационной	ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и	КРМ 2 участие в семинарах (текущий контроль)	2

культурой	оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
Диагностика и факторы развития организационной культуры.	ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	КРМ 2 участие в семинарах (текущий контроль)	2
Организационная культура и организационная эффективность	ПК-5 способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	КРМ 2 участие в семинарах (текущий контроль)	2
Организационная культура и организационная эффективность	ПК-11 владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов	КРМ 3 самостоятельная работа (текущий контроль)	3

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
промежуточная аттестация (зачет)	Промежуточная аттестация тестирование. Контрольные мероприятия промежуточной аттестации проводятся на зачетной недели. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Тест состоит из 20 вопросов, позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 1 час. Правильный ответ на вопрос соответствует 2 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов за промежуточную аттестацию – 40	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60%
КРМ 1 реферат (текущий контроль)	Реферат представляется преподавателю в письменном виде за 2 недели до практического занятия, на котором предполагается защита реферата.. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Содержание реферата оценивается на соответствие индивидуальному заданию/теме. Оформление реферата оценивается на соответствие требованиям к оформлению данного вида документов. Максимальная оценка за реферат 10 баллов, из которых: 7 баллов за содержание реферата (7 баллов при условии, что реферат полностью	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %

	раскрывает темы, сдан в срок; 5 баллов - реферат полностью раскрывает тему, но представлен на проверку с нарушением сроков; 5 баллов - реферат по содержанию имеет недочеты, но сдан в срок; 3 балла - тема реферата не раскрыта и реферат требует доработки), 3 балла за оформление. Защита реферата состоит в коротком докладе (5-7 минут) студента с представлением соответствующей презентации и в ответах на вопросы по существу темы реферата. Максимальная оценка за процедуру защиты: 10 баллов, из которых: 7 баллов за саму защиту; 3 балла за ответы на вопросы Максимальное количество баллов за КТМ 1 – 20. Весовой коэффициент мероприятия – 1	
КРМ 2 участие в семинарах (текущий контроль)	Студент во время семинара отвечает на 1 вопрос, предварительно подготовив ответ по источникам основной и дополнительной литературы. Количество семинаров в рамках дисциплины - 4. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Критерии оценки: 5 баллов за полный и правильный ответ на один вопрос на одном семинаре, студент ответил на дополнительные вопросы; 4 балла - за полный и правильный ответ на один вопрос на одном семинаре, но студент затрудняется ответить на дополнительные вопросы; 3 балла - за правильный, но краткий ответ на один вопрос на одном семинаре, студент ответил на дополнительные вопросы; 2 балла - за правильный, но краткий ответ на один вопрос на одном семинаре, но студент не ответил на дополнительные вопросы; 1 балл - ответ представлен, но он не в полной мере соответствует вопросу; 0 - баллов студент не ответил на вопрос. Максимальная оценка за четыре семинара – 20 баллов. Весовой коэффициент мероприятия – 1	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %
КРМ 3 самостоятельная работа (текущий контроль)	Письменная самостоятельная работа включает 5 заданий. Время выполнения 90 минут. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Критерии оценки: – выполнение пунктов плана для данной контрольной работы – 10 баллов; – наличие схем, таблиц, иллюстраций и приложений – 5 баллов; – правильное оформление, наличие списка литературы и ссылок на него – 5 баллов. Работа будет зачтена, если будут выполнены все пункты и набрано 12 балла. Максимальная оценка – 20 баллов	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равен 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
промежуточная аттестация (зачет)	ПРИМЕРНЫЕ ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ Организационная культура.docx

КРМ 1 реферат (текущий контроль)	ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА.docx
КРМ 2 участие в семинарах (текущий контроль)	ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ Организационная культура.docx
КРМ 3 самостоятельная работа (текущий контроль)	Задание для самостоятельной работы по дисциплине Организационная культура.docx

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Организационная культура [Текст] учебник Н. И. Шаталова, Т. Л. Александрова, И. Т. Вепрева и др.; под ред. Н. И. Шаталовой. - М.: Экзамен, 2006. - 653 с.

б) дополнительная литература:

1. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] учебник по программе "Мастер делового администрирования" Э. Шейн ; пер. с англ. И. Малкова. - 4-е изд. - СПб. и др.: Питер, 2013. - 352 с. ил.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. финансовый менеджмент
2. управление персоналом
3. эксперт

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Мишина В.Д. Организационная культура [Текст : непосредственный] : метод. указания для направления 38.03.02 "Менеджмент" (бакалавриат) / В. Д. Мишина. - Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2021. - 29 с.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

1. Мишина В.Д. Организационная культура [Текст : непосредственный] : метод. указания для направления 38.03.02 "Менеджмент" (бакалавриат) / В. Д. Мишина. - Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2021. - 29 с.

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Косарская, Е. С. Организационная культура : учебное пособие / Е. С. Косарская. — Тверь : ТвГТУ, 2020. — 104 с. — ISBN 978-5-7995-1110-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/171339 (дата обращения: 26.11.2021). — Режим доступа: для авториз.

			пользователей.
2	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Морозова, Е. А. Организационная культура : учебное пособие / Е. А. Морозова. — Кемерово : КемГУ, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-8353-2381-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/125467 (дата обращения: 26.11.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3	Методические пособия для самостоятельной работы студента	Электронный каталог ЮУрГУ	Мишина В.Д. Организационная культура [Текст : непосредственный] : метод. указания для направления 38.03.02 "Менеджмент" (бакалавриат) / В. Д. Мишина. - Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2021. - 29 с. http://www.lib.susu.ac.ru/ftd?base=SUSU_METHOD&key=000569574
4	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие / В. А. Колосов. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2019. — 221 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/145332 (дата обращения: 26.11.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

1. ООО "ГарантУралСервис"-Гарант(бессрочно)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Зачет, диф. зачет	264 (2)	ПК, проектор, интерактивная доска
Самостоятельная работа студента	256 (2)	ПК, подключение к сети интернет и с доступом в электронно-информационную среду университета
Практические занятия и семинары	264 (2)	ПК, проектор, интерактивная доска
Лекции	451 (2)	Лекционная аудитория, оснащенная ПК с современным ПО, проектором.