Документ подписан квалифицированной электронной подписью
Сертификат
Владелец: "АНО ВО ""РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"""
Действителен: с 28.05.2026 по 28.08.2027

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КАМЕНСКИЙ ФИЛИАЛ
АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и менеджмента

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Управление организационной культурой»

Код и направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль): Организация и управление бизнесом

Автор (составитель): к.ф.н. Е.А. Чеботарёва

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании
кафедры экономики и менеджмента
«14» января 2026 года, протокол №6

Зам. директора по УМР
Черкасова Н.Н.

Каменск-Шахтинский
2026

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу Организация и управление бизнесом в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2020 N 970 (ФГОС ВО 3++).

Цель учебной дисциплины «Управление организационной культурой» состоит в формировании у обучающихся компетенций, теоретических и практических знания в сфере организационной деятельности и управления изменениями в организации, изучения технологий и методов управления организационной культурой, обладание знанием и способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений, сформировать у студентов понимание проблемы изменений и создать необходимые предпосылки для управления этим процессом в реальных условиях, расширение теоретических знаний и развитие практических умений будущих менеджеров в использовании современных подходов в управлении организацией.

Задачи дисциплины:

- исследовать организационную культуру как социальное явление;
- рассмотреть аналитический подход к изучению организационной культуры;
- изучить типологию организационных культур;
- исследовать феномен преданности организации как составляющая корпоративной культуры.

Учебная дисциплина способствует углублению и расширению базовой профессиональной подготовки студентов, а также учитывает их образовательные потребности.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению деятельности определенных профессиональным стандартом «Бизнес-аналитик», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 сентября 2018 г. N 592 н.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина Управление организационной культурой относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений и изучается на 5 курсе.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Введение в профессию

Теория организации и организационное поведение

Коммуникационный менеджмент

Экономические основы управленческой деятельности

Теория и практика принятия управленческих решений в управлении бизнесом

Документационное обеспечение управленческой деятельности и современные офисные технологии

Управление проектами

Управление деловой средой организации

Социология

Организация бизнеса и управление изменениями

Командообразование и методы групповой работы

Управление результативностью и эффективностью бизнеса

Управление персоналом

Параллельно изучаются такие дисциплины, как

Управление рисками организации в условиях нестабильности

Управление продажами

Управление продуктом (продакт- менеджмент)

Управление поведением потребителей

Теория и практика антикризисного управления

Тайм-менеджмент и управление карьерой

Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Корпоративная социальная ответственность
Инновации и современные модели бизнеса

2.2. Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Цифровой бизнес и электронная торговля Производственная практика: преддипломная практика Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств обеспечивается чтением лекций, проведением занятий, содержание которых разработано на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины обучающийся по программе бакалавриата должен овладеть:

- ***Способен выявлять, собирать и анализировать информацию для принятия необходимых решений в области организации и управления бизнесом (ПК-1)***

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения	Код результата обучения
Способен выявлять, собирать и анализировать информацию для принятия необходимых решений в области организации и управления бизнесом (ПК-1)	**Знать:**	
	теоретические основы построения и управления организационной культурой в деятельности по организации и управлению бизнесом	ПК-1-З1
	возможности использования организационной культуры как способа организации и поддержки связи с деловыми партнерами в процессе организации и управлении бизнесом	ПК-1-З2
	методы и технологии проведения анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций в рамках корпоративной культуры как способа расширений внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации в процессе организации и управлению бизнесом	ПК-1-З3
	знать требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями в профессиональной деятельности	ПК-1-З4
	методы управления организационной культурой как способа поддержки связей с деловыми партнерами и расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации в деятельности по организации и управлению бизнесом	ПК-1-З5
	Уметь:	

	применять методы и технологии построения и управления организационной культурой в процессе организации и управления бизнесом	ПК-1-У1
	применять технологии применения организационной культуры как способа организации и поддержки связей с деловыми партнерами в процессе организации и управления бизнесом	ПК-1-У2
	применять технологии анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций в рамках корпоративной культуры как способа расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации в процессе организации и управления бизнесом	ПК-1-У3
	уметь диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение в процессе организации и управления бизнесом	ПК-1-У4
	применять методы и технологии управления организационной культурой как способа поддержки связей с деловыми партнерами и расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации в процессе организации и управления бизнесом	ПК-1-У5
	Владеть:	
	методологией построения, управления и совершенствования организационной культуры организации в процессе организации и управления бизнесом	ПК-1-В1
	технологиями применения организационной культуры как способа организации и поддержки связей с деловыми партнерами в процессе организации и управления бизнесом	ПК-1-В2
	технологиями применения анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций в рамках корпоративной культуры как способа расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации в процессе организации и управления бизнесом	ПК-1-В3
	владеть навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры организации в процессе организации и управления бизнесом	ПК-1-В4
	технологиями применения методов и технологий управления организационной культурой как способа поддержки связей с деловыми партнерами и расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации в процессе организации и управления бизнесом	ПК-1-В5

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ

КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№	Форма обучения	Семестр	Общая трудоёмкость		В том числе контактная работа с преподавателем						Контроль	Сам. работа	Форма промежуточной аттестации
			В з.е.	В часах	всего	Лекции	Сем	КоР	Конс	Э			
1	заочная	5	5	180	28	12	12	1,6	2	0,4	6,6	145,4	экзамен
2	очно-заочная	9	5	180	40	20	16	1,6	2	0,4	33,6	106,4	экзамен

Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий
заочная форма обучения

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем						Контроль	Сам. раб.	Формируемые результаты обучения
			Всего	Лекц	Сем	КоР	Конс	Э			
1	Организационная культура как объект излучения	23	4	2	2					29	ПК-1-З1, ПК-1-У1, ПК-1-В1
2	Аналитический подход к изучению организационной культуры	23	4	2	2					29	ПК-1-З2, ПК-1-У2, ПК-1-В2
3	Типология организационных культур	23	4	2	2					29	ПК-1-З3, ПК-1-У3, ПК-1-В3
4	Преданность организации как составляющая корпоративной культуры	23	4	2	2					29	ПК-1-З4, ПК-1-У4, ПК-1-В4
5	Формирование и поддержание организационной культуры	23,4	4	2	2					29,4	ПК-1-З5, ПК-1-У5, ПК-1-В5
6	Промежуточная аттестация (экзамен)		4			1,6	2	0,4			
	Итого:	180	28	12	12	1,6	2	0,4	6,6	145,4	

очно-заочная форма обучения

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем						Контроль	Сам. раб.	Формируемые результаты обучения
			Всего	Лекц	Сем	КоР	Конс	Э			
1	Организационная культура как объект излучения	29	7	4	3					22	ПК-1-З1, ПК-1-У1, ПК-1-В1
2	Аналитический	29	8	4	4					21	ПК-1-З2, ПК-1-У2,

	подход к изучению организационной культуры										ПК-1-В2
3	Типология организационных культур	28	7	4	3					21	ПК-1-З3, ПК-1-У3, ПК-1-В3
4	Преданность организации как составляющая корпоративной культуры	29	8	4	4					21	ПК-1-З4, ПК-1-У4, ПК-1-В4
5	Формирование и поддержание организационной культуры	29,4	8	4	4					21,4	ПК-1-З5, ПК-1-У5, ПК-1-В5
6	Промежуточная аттестация (экзамен)		4			1,6	2	0,4			
	Итого:	180	40	20	16	1,6	2	0,4	33,6	106,4	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

Тема 1. **Организационная культура как объект изучения**.

Предмет, цели и задачи освоения дисциплины. Культура как социальный феномен. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации.

Представление о культуре в различных науках. Культура как целостная система ценностей. Социологические, исторические, нормативные, психологические, дидактическиеи антропологические определения культуры. Культура как духовное и материальное, культура вне и внутри личности. Культура, организация, организационная культура. Основные термины и понятия. История возникновения понятия организационной культуры. Причины научного интереса к организационной культуре. Основные атрибуты организационной культуры. Корпоративная и организационная культуры. В.А. Спивак: организационная культура как общее, а корпоративная культура как частное. Культура как контроль. Культура как нормативный порядок. Структурные элементы корпоративной культуры (материальные, духовные, знаково-символические).

Тема 2. **Аналитический подход к изучению организационной культуры**.

Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Материальная культура организации, ее измерение и оценка. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.

Тема 3. **Типология организационных культур**.

Цели типологизации организационных культур. Общая характеристика типологии организационных культур.

Классификация М.К. де Врие и Д. Миллера. Типология культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов. (С. Медок и Д. Паркин). Четыре типа организационных культур. Инструменты оценки типа культуры. Профили организационной культуры. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди). Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед). Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клукхона, Ф.Л. Штротбека). Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).

Тема 4. **Преданность организации как составляющая корпоративной культуры**.

Научные объяснения феноменологии преданности организации. Д. Тибо и Г. Келли о факторе «взаимного обмена вознаграждения и наказания» в контексте взаимодействия. Теория референтной группы в современной западной социальной психологии (Г. Хайман, Т. Ньюком, М. Шериф, Г. Келли и другие). Когнитивистская ориентация (Т. Ньюком). Теория когнитивного диссонанса (Л. Фестингер). Теория Шутца о феномене межличностных отношений совместимости. Теория привязанности и концепция «внутренней рабочей модели» Боулби. Мейер и Ален: рассмотрение трех измерений привязанности к организации – эмоционального, нормативного и текущего.

Тема 5. **Формирование и поддержание организационной культуры**.

Роль основателей организации в формировании организационной культуры. Принципы, методы и этапы формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Динамика организационной культуры в жизненном цикле организации. Факторы, влияющие на формирование культуры организации. Проблема внешней адаптации организации посредством формирования организационной культуры. Проблема внутренней интеграции и выживания организации посредством формирования организационной культуры.

Процесс «поддержания организационной культуры». Критерии в поддержании организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. Факторы, влияющие на поддержание организационной культуры. Полная идентификация сотрудников с организацией, ее роль в процессе поддержания организационной культуры, этапы и характеристика.

Тема 6. **Промежуточная аттестация (экзамен)**.

1. Предмет изучения дисциплины «Организационная культура». Понятие организационной культуры, ее связь с другими науками.
2. Влияние организационной культуры на подсистемы управления персоналом.
3. Определение и содержание понятия организационной культуры.
4. Эволюционные формы организационной культуры.
5. Организационная культура как система.
6. Структуры организационной культуры.
7. Уровни организационной культуры.
8. Ценности как основной элемент организационной культуры.
9. Нормы поведения сотрудников как основа организационной культуры.
10. Эмоциональный информационно-исторический фон, его формы.
11. Система информирования в организации как часть культуры.
12. Социально-психологический климат и факторы его формирования.
13. Коллективные представления сотрудников организации и механизм их формирования.
14. Основные компоненты организационной культуры.
15. Свойства организационной культуры.
16. Виды организационных культур.
17. Понятие и виды субкультур в организации и условия их формирования.
18. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников.
19. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей.
20. Организационная культура и внешняя среда.
21. Типология организационной культуры Г. Хофштеда.
22. Типология организационной культуры Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди.
23. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
24. Типология организационной культуры М. Бурке.
25. Типология организационной культуры С. Ханди.
26. Типология организационной культуры Ф. Клукхона и Ф. Л. Штротбека.
27. Типология организационной культуры Н. Адлер.
28. Место культуры организации в социокультурной системе общества.
29. Факторы, влияющие на характеристики организационной культуры.
30. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации.
31. Кадровая политика и организационная культура.
32. Показатели анализа эффективности организационной культуры.
33. Параметры оценки состояния организационной культуры.

34. Признаки эффективных и неэффективных организационных культур.
35. Идеографические (качественные) методы изучения организационной культуры.
36. Формализованные методы изучения организационной культуры.
37. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
38. Модель влияния организационной культуры на эффективность организации (В. Сате).
39. Модель диагностики организационной культуры Т. Парсонса.
40. Принципы формирования организационной культуры.

Планы семинарских занятий

Тема 1. **Организационная культура как объект изучения.**
Время - 2 час.
Основные вопросы:

- Сущность и структура организационной культуры.
- Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные.
- Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры.
- Измерения и уровни организационной культуры.
- Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур.
- Виды и причины возникновения контркультур.

Тема 2. **Аналитический подход к изучению организационной культуры**.
Время - 4 час.
Основные вопросы:

- Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.
- Функции организационной культуры.
- Основные функции организационной культуры.
- Сила организационной культуры.
- Проявления сильной и слабой культуры.
- Позитивные и негативные культуры.
- «Открытость – закрытость» организационной культуры.
- Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками

Тема 3. **Типология организационных культур.**
Время - 2 час.
Основные вопросы:

- Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.
- Факторы формирования организационной культуры.
- Динамическая модель организационной культуры Э.Шейна.
- Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.
- Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Тема 4. **Преданность организации как составляющая корпоративной культуры**.
Время - 4 час.
Основные вопросы:

- Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации.
- Понятие «организационное поведение».
- Предмет организационного поведения.
- Научные основы объяснения поведения людей.
- Разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности.
- Социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения, теоретические модели организационного поведения.

Тема 5. **Формирование и поддержание организационной культуры.**
Время - 4 час.

Основные вопросы:

1. Процесс «поддержания организационной культуры».
2. Критерии в поддержании организационной культуры.
3. Характеристика методов поддержания организационной культуры.
4. Факторы, влияющие на поддержание организационной культуры.
5. Полная идентификация сотрудников с организацией, ее роль в ходе процесса поддержания организационной культуры, этапы и их характеристика.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1.1. Основные категории учебной дисциплины для самостоятельного изучения:

Адаптация организации – процесс приспособления организации к изменяющимся условиям окружающей среды.

Альтернатива (от лат. alter – один из двух) – необходимость выбора между взаимоисключающими возможностями.

Антропология (от греч. anthropos – человек и logos – учение) – область научного познания, в которой изучаются проблемы происхождения, существования человека в природной и искусственной среде, т.е. это наука о человеке в самом широком понятии. Предметом антропологии являются закономерности и механизмы взаимодействия человека с его социальным и природным окружением в условиях конкретной культурной системы.

Блог – элемент сети, отражающий присутствие в ней того или иного участника через регулярно обновляемые сообщения текстового, визуального, мультимедийного или иного содержания.

Взаимодействие – обмен информацией с помощью различных средств коммуникации для установления взаимоотношений между людьми.

Внешняя неопределенность - ограниченность и неточность доступной информации о внешней среде компании.

Внутренняя интеграция – совмещение развития отдельных элементов (внутриорганизационных отношений и бизнес-процессов), приводящее к возникновению положительной синергии и эффективному достижению единой цели.

Выполнение решения – устранение проблемы, его породившей, по отношению к которой было принято решение.

Герои корпоративных историй – любые сотрудники, которые смогли справиться с трудной или нестандартной проблемой либо сумели проявить себя в определенной ситуации. Это могут быть основатели, руководители компании, которые своим энтузиазмом и мудростью привели ее к успеху, менеджеры компании, умело осуществившие какие-либо проекты, специалисты, эффективно решившие поставленную задачу.

Гибкость – умение быстро адаптироваться к внутренним и внешним изменениям.

Группа – относительно обособленное объединение двух или более человек, взаимодействующих между собой, зависящих друг от друга и объединяющих свои усилия для достижения общих целей.

Деловая среда – часть внешней среды, которая является непосредственным окружением организации. В нее входят банки, рекламные и кадровые агентства, консультационные и аудиторские фирмы, лизинговые компании, государственные и муниципальные органы, другие заинтересованные лица и организации, с которыми организация напрямую устанавливает взаимосвязи.

Интеллектуальный капитал – совокупность интеллектуальных (нематериальных) ресурсов, которые способны создавать добавленную стоимость и обеспечивать конкурентные преимущества. Интеллектуальный капитал является фактором производства, так как, наряду с другими видами капитала, представляет собой ресурсы, используемые для производства товаров и услуг и приносящие доход.

Исполнительность – осуществляемость принятых руководством решений.

Команда – группа людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области, преданных общей цели деятельности, для достижения которой они действуют сообща, взаимно согласовывая свою работу.

Коммуникативная компетентность – способность организации выстраивать эффективные коммуникации.

Коммуникационная сеть – система физических каналов связи и коммуникационного оборудования: телефонные и компьютерные сети, сети кабельного телевидения, сотовой связи и др.

Коммуникация - 1) средство связи; 2) процесс взаимодействия субъектов, при котором происходит передача и обмен информацией; 3) общение индивидов или групп.

Компетенции (макрокомпетенции) – комплекс взаимосвязанных профессиональных знаний, навыков и умений персонала компании, выраженных в уникальной технологии управления, создания и реализации продукции.

Корпоративная история – любое сюжетно связанное повествование, которое является выражением определенных принципов или ценностей компании. История – это носитель и передатчик корпоративных знаний.

Корпоративные легенды – истории компании, которые могут быть не основаны на реально произошедших событиях, а напротив, полностью выдуманы с целью манипуляции общественным мнением или мнением отдельного коллектива.

Корпоративные мифы - истории компании и ее сотрудников, которые частично основаны на реальных фактах, частично придуманы и преподносят события определенным образом. Они имеют направленность в желаемое будущее и обязательно показывают слушателям перспективу.

Корпоративный сторителлинг – инструмент менеджмента, который используется для понимания, интерпретации и распространения ценностей, норм, правил и принципов организационной культуры через использование корпоративных историй, мифов, легенд и героев.

Ксенофобия – боязнь и отторжение незнакомых и непривычных представлений в чужой культуре, агрессивное отношение к ним.

Культура знаний – определенная корпоративная философия, включающая базовые принципы и ценности компании, соответствующие стратегическим целям, приоритетам, стратегии управления знаниями, на которую ориентируются в своей деятельности и которую разделяют все сотрудники компании.

Культурная адаптация – приспособление к новой культуре, которое требует преодоления ряда препятствий и барьеров, таких как язык, религия, пища, личное пространство, социальное поведение и др.

Культурный шок – ощущение растерянности, опасности, тревоги, беспомощности, вызванное непониманием системы ценностей чужой культуры.

Лидер – человек, обладающий способностью вести за собой.

Макроокружение – часть внешней среды, общей для всех организаций. Включает экономические, политические, правовые, социальные, технологические, географические, международные и другие факторы, которые влияют на организацию.

Менталитет (от лат. mens или mentis – ум, разум, интеллект и alis – другие) – устойчивая совокупность культурных, эмоциональных, интеллектуальных, психических состояний (особенностей), характерных для той или иной этнической группы, нации, народности. Обычно этой категорией характеризуется мировоззрение, образ мышления конкретного человека.

Миссия – предназначение организации, основная цель ее существования.

Мотивация – формирование у работника совокупности внутренних побуждений, обусловленных взаимодействием индивидуальных интересов и внешних воздействий.

Мотивирование – выявление, исследование, использование внутренних побуждений работника, обусловивших его конкретное поведение.

Мультикультурализация – формирование мультинациональной культуры в организациях, в которых работники, принадлежащие к двум или более культурам, взаимодействуют друг с другом на постоянной основе.

Национальная деловая культура - нормы и правила ведения бизнеса, деловая этика, деловой этикет; является составной частью национальной культуры.

Национальная культура – совокупность ценностей, установок, убеждений и норм, разделяемых большинством жителей страны.

Неявные знания – те знания, о которых мы не подозреваем: догадки, озарения, опыт, интуиция, ноу-хау, секреты мастерства. Неявные знания сложно выразить, закодировать, формализовать, передать друг другу.

Обычай – унаследованный стереотипный способ поведения, который воспроизводится в определенном обществе или социальной группе и является привычным для их членов. Термин «обычай» иногда рассматривают как синоним понятий «традиция», «обряд», «ритуал».

Оптимальное решение – наиболее эффективное из всех альтернативных вариантов решение, выбранное по какому-либо критерию оптимизации для данной ситуации.

Организационная антропология – область научного познания, которая рассматривает вопросы взаимодействия человека с культурой той организации, в рамках которой человек существует, живет и действует. Включает культурную, социальную, историческую, политическую, экономическую, управленческую, философскую, синергийную, визуальную и другие видыорганизационной антропологии.

Организационная культура – система принятых в организации и разделяемых ее работниками ценностей, убеждений, принципов, норм поведения.

Организационно-управленческие (организационные) компетенции – комплекс навыков и умений персонала, способствующих преобразованию внутренней среды и достижению управляемости организации.

Организационные изменения – любые перемены в организации, вызванные внутренними и внешними причинами.

Организационный капитал – часть интеллектуального капитала, которая включает процедуры, технологии, системы управления, техническое и программное обеспечение, патенты, бренды, культуру организации, отношения с клиентами.

Построение команды – целенаправленные действия, как правило, ее руководителя, по развитию участников команды и достижению эффективного взаимодействия между ними в процессе целенаправленной деятельности.

Потребительский (клиентский) капитал – часть интеллектуального капитала, которая включает знания о клиентах, потребителях; капитал, который складывается из связей и устойчивых отношений с потребителями и клиентами.

Принятие управленческих решений – процесс анализа, прогнозирования и оценки ситуации, выбора и согласования наилучшего альтернативного варианта достижения поставленной цели.

Проактивность – способность упреждать нежелательные тенденции и ускорять желаемые, в результате чего возрастает независимость организации от внешней среды.

Проблема – неразрешенное противоречие, характеризующее разницу между действительным и желаемым состояниями объекта.

Рациональное решение – выбор, подкрепленный результатами объективного анализа; не зависит от опыта, накопленного в прошлом.

Риск – 1) возможность наступления событий с отрицательными последствиями в результате определенных решений или действий; 2) вероятность понести убытки или упустить выгоду; неуверенность в получении соответствующего дохода или убытка.

Ритуал – форма символического внешнего поведения, предполагающая цепь последовательно совершаемых действий сигнально-знакового характера; церемония, демонстративное действие, отличающееся театрализованностью и массовостью; порядок выполнения определенных действий в определенной форме.

Роль – программа, которая отвечает ожидаемому поведению человека, занимающему определенное место в структуре той или иной социальной группы. Это конкретное поведение работника в той или иной ситуации, структурированный способ его участия в жизни общества, коллектива или команды. Командная роль – относительно часто демонстрируемый тип поведения индивида в тех случаях, когда он принимает участие в работе команды.

Рыночные компетенции – комплекс навыков и умений персонала, способствующих преобразованию внешней среды и достижению конкурентоспособности компании.

Самоорганизация – способность системы при изменении внешних параметров самостоятельно осуществлять переход к новым структурным взаимоотношениям между ее элементами. Для команды такими элементами являются ее участники.

Самоуправление – автономное функционирование какой-либо организационной системы, которая самостоятельно принимает решения, касающиеся ее внутренних проблем; управление как участие всех членов команды в ее деятельности.

Сетевые коммуникации – совокупность каналов передачи информации и процессов межличностного взаимодействия и общения.

Сообщество - тем или иным образом организованное объединение людей с целью реализации общих интересов.

Сообщество в социальной сети – объединение интернет-участников социальной сети по тому или иному определенному общему интересу.

Сообщество практики – группа людей, которые имеют общие интересы в определенной области знаний и стремятся работать вместе.

Сопротивление изменениям – любые поступки работников организации, направленные на дискредитацию, задержку или противодействие осуществлению перемен в организации.

Социализация – процесс адаптации личности к организационному окружению.

Социальная группа - относительно устойчивая совокупность людей, имеющая общие интересы, ценности и нормы поведения, складывающиеся в рамках исторически определенного общества.

Социальная сеть – информационная платформа, позволяющая интернет-пользователям создавать личные записи или объединяться в сообщества на основе неких открытых правил и определенного публичного протокольного соглашения.

Стадия (этап) жизненного цикла организации – период времени, который характеризуется однотипными ценностными установками, определенным кругом задач и проблем в развитии организации.

Стиль руководства – обобщенный вид поведения руководителя в отношениях с подчиненными; совокупность наиболее характерных и устойчивых методов и форм работы с подчиненными.

Сторителлинг – способ передачи информации и знаний, а также побуждение к желаемым действиям с помощью поучительных историй. Также сторителлинг можно определить как искусство увлекательного рассказа.

Стратегия – комплексный план, предназначенный для осуществления миссии и целей организации, разрабатываемый на длительную перспективу.

Стратегия управления знаниями – план действий, направленный на трансформацию интеллектуального капитала для достижения более высокой эффективности, стоимости и конкурентоспособности компании.

Традиция (лат. traditio – передача, предание) – совокупность элементов социального и культурного наследия, передающегося от поколения к поколению и сохраняющегося в определенных обществах и социальных группах в течение длительного времени; играет важную роль в организационной культуре. Традиции закрепляют границы моральных, духовных, нравственно-этических правил, формируют определенный образ жизни, поведения, общения и в целом – культуры.

Управление знаниями – совокупность стратегий, принципов и процессов по созданию, приобретению, распространению, обмену и использованию знаний для обеспечения конкурентоспособности компании.

Управленческое решение – творческое, волевое действие субъекта управления, которое основывается на знании объективных законов в сфере функционировании управляемой системы и анализа информации о ее деятельности.

Цель – желаемое будущее состояние, конкретный желаемый результат, на достижение которого направлено управление.

Ценности корпорации - принципы, регулирующие процессы социального взаимодействия между ее элементами и компонентами внешней среды.

Ценностная идентификация сотрудника – совпадение ценностных ориентаций сотрудника и ценностей корпораций.

Ценностная система – совокупность взаимосвязанных элементов (ценностей корпорации и ценностных ориентаций сотрудников), объединенных единством цели – повышение стоимости компании.

Ценностная трансформация – процесс преобразования ценностной системы или ее элементов с целью повышения уровня согласованности элементов в этой системе.

Ценностная установка - своеобразная программа деятельности человека, формируемая под воздействием ценностных ориентаций.

Ценностное управление – процесс, фокусирующий деятельность корпорации на удовлетворении общих поведенческих ожиданий, обеспечивающих повышение ее стоимости. Ценностное управление – комплексное управление, включающее действия, направленные на повышение стоимости компании за счет усиления ценностной идентичности сотрудников, формирования ценностной системы, отличающейся высоким уровнем ценностной согласованности. Ценностное управление – реализация в компании управления на основе общих, согласованных и разделяемых сотрудниками корпоративных ценностей.

Ценностный аудит – диагностика состояния ценностной системы корпорации.

Ценностный портрет «идеального» сотрудника – совокупность ценностных ориентаций, обеспечивающая реализацию ценностей корпорации наилучшим образом.

Ценностные ориентации – сложный социально-психологический феномен, характеризующий

направленность личности человека, придающий смысл и направление его поведению (жизненная философия).

Человеческий капитал – часть интеллектуально капитала, которая включает знания, практические навыки, умения, накопленный опыт, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности и принципы.

Этноцентризм – предрасположенность людей оценивать условия своей культуры как предпочтительные; убеждение, что культурные ценности и обычаи своей страны превосходят все другие ценности.

Явные знания – знания, которые могут выражаться в словах и числах, точных данных, научных формулах, процедурах, правилах и т.д. Они могут легко передаваться и обмениваться. Явные знания можно формализовать (кодифицировать), т.е. представить на бумажных, электронных и других носителях.

6.1.2. Задания для повторения и углубления приобретаемых знаний.

№	Код результата обучения	Задания
1	ПК-1-З1	1. Дайте разные определения организационной культуры (разных авторов) и сравните их между собой. В чем вы видите сходства и различия этих определений.
2	ПК-1-З1	2. Перечислите базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры.
3	ПК-1-З2	3. Перечислите известные вам типологии организационной культуры и раскройте содержание некоторых из них.
4	ПК-1-З2	4. Сравните содержание организационной и корпоративной культуры.
5	ПК-1-З3	5. Перечислите особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.
6	ПК-1-З3	6. Раскройте возможности организационной культуры в общем процессе управления организацией.
7	ПК-1-З4	7. Раскройте влияние организационной культуры на организационную эффективность.
8	ПК-1-З4	8. Перечислите принципы формирования организационной культуры.
9	ПК-1-З5	9. Назовите функции организационной культуры.
10	ПК-1-З5	10. Что такое этический кодекс? Кто и как должен его составлять?

6.2. Задания, направленные на формирование профессиональных умений.

№	Код результата обучения	Задания
11	ПК-1-У1	Выполнить задание 10.
12	ПК-1-У1	Задание 10. Проанализируйте организационную культуры любой известной вам организации. Представьте оргкультуру в виде схемы с необходимыми пояснениями.
13	ПК-1-У2	Выполнить задание 12.
14	ПК-1-У2	Задание 12. Проведите свот-анализ организационную культуры любой известной вам организации. Разработайте ряд практических мероприятий по преодолениюслабыхсторониусилениюсильныхсторон проанализированной вами организационной культуры.
15	ПК-1-У3	Выполнить задание 13.

	ПК-1-У3 схемы	Задание 13. Проанализируйте факторы формирования организационную культуры любой известной вам организации. Представьте данные факторы в виде с необходимыми пояснениями. Выделите, какое факторы представляют собой потенциальную угрозу для существования организации. Предложите мероприятия по минимизации возможных угроз.
17	ПК-1-У4	Выполнить задание 14.
18	ПК-1-У4	Задание 14. Разработайтекомплексмероприятий,повышающихпреданность сотрудников организации (на примерелюбой организации). Проранжируйте предложенные вами мероприятия. Проанализируйте, от чего будут зависеть факторы лояльности сотрудников в организациях различного типа.
19	ПК-1-У5	Выполнить задание 15.
20	ПК-1-У5	Задание 15. Охарактеризуйте современное состояние и перспективы развития корпоративной культуры в России.

6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений.

№	Код результата обучения	Задания
21	ПК-1-В1	Выполнить задание 16.
22	ПК-1-В1	Задание 16. Проведите практическое исследование на примере конкретной организации: Организационная культура глазами сотрудников.
23	ПК-1-В2	Выполнить задание 17.
24	ПК-1-В2	Задание 17. Проанализируйтеорганизационнуюкультурулюбойконкретной организации, определите ее тип по известным вам типологиям, предложите мероприятия по совершенствованию имеющейся корпоративной культуры с пояснениями.
25	ПК-1-В3	Выполнить задание 18.
26	ПК-1-В3	Задание 18. Проанализируйтелюбую конкретнуюорганизацию ивыявите инструменты управления корпоративной культурой, применяемые руководством данной организации. Сделайте вывод.
27	ПК-1-В4	Выполнить задание 19.
28	ПК-1-В4Оцените	Задание 19. эффективность организационной культуры любой конкретной организации и ее влияние на общую эффективность организации.
29	ПК-1-В5	Выполнить задание 20.
30	ПК-1-В5	Задание 20. Проанализируйте в контексте коммуникативных процессов систему электронной почты. В какой степени она соответствует коммуникативному процессу? Какие барьеры могут возникнуть при использовании электронной почты?

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

- письменные краткие опросы в ходе аудиторных занятий на знание категорий учебной дисциплины, указанных в п.6.1.1.;
- задания и упражнения, рекомендованные для самостоятельной работы;
- задания и упражнения в ходе семинарских занятий.

7.2. ФОС для текущего контроля:

№	Код результата обучения	ФОС текущего контроля
1	ПК-1-З1	Проверочная работа по теме 1.
2	ПК-1-З1	1. Охарактеризуйте сущность и структура организационной культуры. 2. Перечислите и раскройте компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные.
3	ПК-1-З2	Проверочная работа по теме 2.
4	ПК-1-З2	3. Опишите существующие типологии организационной культуры. 4. Сравните понятия организационной и корпоративной культуры.
5	ПК-1-З3	Проверочная работа по теме 3.
6	ПК-1-З3	5. Перечислите особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации. 6.Охарактеризуйтеинструментыуправленияорганизационной культурой.
7	ПК-1-З4	Проверочная работа по теме 4.
8	ПК-1-З4	7. Охарактеризуйте понятие "преданность организации". 8. Охарактеризуйте основные ценности и идеи, которые могут лечь в основу формирования организационной культуры.
9	ПК-1-З5	Проверочная работа по теме 5.
10	ПК-1-З5	9. Охарактеризуйте факторы, влияющие на формирование культуры организации. 10. Охарактеризуйте понятие "поддержание организационной культуры".
11	ПК-1-У1	Выполните задание:
12	ПК-1-У1	Задание. Составьте таблицу "История возникновения корпоративной культуры"
13	ПК-1-У2	Выполните задание:
14	ПК-1-У2	Составьте сравнительную таблицу или графическую схему с комментариями "Типология организационных культур"
15	ПК-1-У3	Выполните задание:
16	ПК-1-У3	Составьте графическую схему с комментариями "Инструменты управления организационной культурой".
17	ПК-1-У4	Выполните задание:
18	ПК-1-У4	Составьте сравнительную таблицу "Специфика организационной культуры в России"
19	ПК-1-У5	Выполните задание:
20	ПК-1-У5	Составьте графологическую структуру "Формирование организационной культуры"
21	ПК-1-В1	Выполните задание:
22	ПК-1-В1	Напишите эссе по теме: "Организационная культура как социальное явление"
23	ПК-1-В2	Выполните задание:

24	ПК-1-В2	Напишите эссе по теме: "Трансформация организационной культуры в эпоху цифровой экономики"
25	ПК-1-В3	Выполните задание:
26	ПК-1-В3	Напишите эссе по теме: "Преданность организации как основа корпоративной культуры"
27	ПК-1-В4	Выполните задание:
28	ПК-1-В4	Напишите эссе по теме: "Специфика организационной культуры в разных типах организаций"
29	ПК-1-В5	Выполните задание:
30	ПК-1-В5	Напишите эссе по теме: "Кодекс корпоративной культуры"

7.3 ФОС для промежуточной аттестации:

Задания для оценки знаний.

№	Код результата обучения	Задания
1	ПК-1-З1	Вопросы к экзамену 1-8
2	ПК-1-З1	1. Предмет изучения дисциплины «Организационная культура». Понятие организационной культуры, ее связь с другими науками. 2. Влияние организационной культуры на подсистемы управления персоналом. 3. Определение и содержание понятия организационной культуры. 4. Эволюционные формы организационной культуры. 5. Организационная культура как система. 6. Структуры организационной культуры. 7. Уровни организационной культуры. 8. Ценности как основной элемент организационной культуры.
3	ПК-1-З2	Вопросы к экзамену 9-16
4	ПК-1-З2	9. Нормы поведения сотрудников как основа организационной культуры. 10. Эмоциональный информационно-исторический фон, его формы. 11. Система информирования в организации как часть культуры. 12. Социально-психологический климат и факторы его формирования. 13. Коллективные представления сотрудников организации и механизм их формирования. 14. Основные компоненты организационной культуры. 15. Свойства организационной культуры. 16. Виды организационных культур.
5	ПК-1-З3	Вопросы к экзамену 17-24
6	ПК-1-З3	17. Понятие и виды субкультур в организации и условия их формирования. 18. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников. 19. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей. 20. Организационная культура и внешняя среда. 21. Типология организационной культуры Г. Хофштеда. 22. Типология организационной культуры Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди. 23. Типология организационной культуры Р. Акоффа. 24. Типология организационной культуры М. Бурке.
7	ПК-1-З4	Вопросы к экзамену 25-32

8	ПК-1-З4	25. Типология организационной культуры С. Ханди. 26. Типология организационной культуры Ф. Клукхона и Ф. Л. Штротбека. 27. Типология организационной культуры Н. Адлер. 28. Место культуры организации в социокультурной системе общества. 29. Факторы, влияющие на характеристики организационной культуры. 30. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации. 31. Кадровая политика и организационная культура. 32. Показатели анализа эффективности организационной культуры.
9	ПК-1-З5	Вопросы к экзамену 33-40
10	ПК-1-З5	33. Параметры оценки состояния организационной культуры. 34. Признаки эффективных и неэффективных организационных культур. 35. Идеографические (качественные) методы изучения организационной культуры. 36. Формализованные методы изучения организационной культуры. 37.Влияниеорганизационнойкультурынаорганизационную эффективность. 38. Модель влияния организационной культуры на эффективность организации (В. Сате). 39. Модель диагностики организационной культуры Т. Парсонса. 40. Принципы формирования организационной культуры.

Задания для оценки умений.

№	Код результата обучения	Задания
1	ПК-1-У1	Выполните задание 1.
2	ПК-1-У1	Задание 1. Составьте аналитический обзор по теме: Современные подходы к трактовке организационной культуры на примере обзора публикаций в периодической печати.
3	ПК-1-У2	Выполните задание 2.
4	ПК-1-У2"Современные	Задание 2. Составьте аналитический обзор по теме: подходы к структуре организационной структуры" на основе публикаций в периодической печати.
5	ПК-1-У3	Выполните задание 3.
6	ПК-1-У3	Задание 3. Составьте аналитический обзор на основе публикаций в периодический печати по теме: Сравнительный анализтипологий организационных культур у различных исследователей в этой области.
7	ПК-1-У4	Выполните задание 4.
8	ПК-1-У4периодической	Задание 4. Составьте аналитический обзор на основе публикаций в печати по теме: Лояльность организации: принципы и методы формирования.
9	ПК-1-У5	Выполните задание 5.
10	ПК-1-У5"Изучение	Задание 5.ИспользуяИнтернетресурсыпроведитеанализпотеме: опыта разработки и использования Кодекса корпоративного поведения в разных типах организаций"

Задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений.

№	Код результата обучения	Задания
1	ПК-1-В1	Выполните задание 1 из приложения.
2	ПК-1-В1	Прочитайте кейс и ответьте на вопросы ситуации 1.
3	ПК-1-В2	Выполните задание 2 из приложения.
4	ПК-1-В2	Прочитайте кейс и ответьте на вопросы ситуации 2.
5	ПК-1-В3	Выполните задание 3 из приложения.

6	ПК-1-В3	Прочитайте кейс и ответьте на вопросы ситуации 3.
7	ПК-1-В4	Выполните задание 4 из приложения.
8	ПК-1-В4	Прочитайте кейс и ответьте на вопросы ситуации 4.
9	ПК-1-В5	Выполните задание 5 из приложения.
10	ПК-1-В5	Прочитайте кейс и ответьте на вопросы ситуации 5.

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

а) основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационная культура : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 255 с. — ISBN 978-5-4497-3087-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/139985.html
2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-3445-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/142246.html
3. Колосов, В. А. Организационная культура : учебник для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567880
4. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561271
5. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560501
6. Полянок, О. В. Организационная культура. Коммуникативные аспекты. В 2 частях. Ч. 2 : учебник / О. В. Полянок, И. В. Гладкова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 130 с. — ISBN 978-5-4497-3169-2 (ч. 2), 978-5-4497-3163-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/140894.html
7. Полянок, О. В. Организационная культура. Коммуникативные аспекты. В 2 частях. Ч. 1 : учебник / О. В. Полянок, И. В. Гладкова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 104 с. — ISBN 978-5-4497-3164-7 (ч. 1), 978-5-4497-3163-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/140893.html

б) дополнительная литература:

1. Долженкова, Ю. В. Организационный дизайн и организационное развитие : учебник для магистратуры / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина, Е. В. Камнева. — Москва : Прометей,

2025. — 272 с. — ISBN 978-5-00172-723-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/153533.html
2. Организационные процессы : учебник для вузов / ответственный редактор А. Н. Петров. — 3-е изд., испр. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20119-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/568723
3. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561198

9. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЛЕКТОВ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМОГО ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

При изучении учебной дисциплины (в том числе в интерактивной форме) предполагается применение современных информационных технологий. Комплект программного обеспечения для их использования включает в себя:

пакеты офисного программного обеспечения Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), OpenOffice;

веб-браузер (Google Chrome, Mozilla Firefox, Internet Explorer др.);

электронную библиотечную систему IPRBooks;

систему размещения в сети «Интернет» и проверки на наличие заимствований курсовых, научных и выпускных квалификационных работ «ВКР-ВУЗ.РФ».

Для доступа к учебному плану и результатам освоения дисциплины, формирования Портфолио обучающегося используется Личный кабинет студента (он-лайн доступ через сеть Интернет http://lk.rosnou.ru).

10. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

http://ecsocman.hse.ru/ Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»

http://www.mevriz.ru/ Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом»

https://rjm.spbu.ru/ Официальный сайт журнала «Российский журнал менеджмента»

http://www.mba-journal.ru/archive/ Сайт специализированного научно-практического издания «Менеджмент и бизнес-администрирование»

http://www.consultant.ru/ Официальный сайт Консультант-Плюс

11. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» (с изменениями и дополнениями), Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденными Министерством образования и науки РФ 08.04.2014г. № АК-44/05вн, Положением об организации обучения студентов – инвалидов и лиц с

ограниченными возможностями здоровья, утвержденным приказом ректора Университета от 6 ноября 2015 года №60/о, Положением о Центре инклюзивного образования и психологической помощи АНО ВО «Российский новый университет», утвержденного приказом ректора от 20 мая 2016 года № 187/о.

Лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды обеспечиваются электронными образовательными ресурсами, адаптированными к состоянию их здоровья.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей обучающихся и специфики приема-передачи учебной информации на основании просьбы, выраженной в письменной форме.

С обучающимися по индивидуальному плану или индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения лекций и семинарских занятий используются аудитория №28:

- Персональный компьютер: 1 шт.
- Монитор: 1 шт.
- Переносной проектор.
- Переносной экран.
- Меловая магнитная доска
- Учебно-наглядные пособия

Рабочие места студентов:

- столы ученические: 24 шт.
- стулья: 48 шт.

Рабочее место преподавателя:

- стол письменный: 1 шт.,
- стул: 1 шт.