

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**
Должность: Ректор
Дата подписания: 01.09.2024 18:07:23
Уникальный программный ключ: Факультет экономики, управления и юриспруденции
fd935d10451b860e912264c0378f8448457bfdb603f94388008e29877a6bcbf5
Кафедра «Управление и бизнес-информатика»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по организации
учебного процесса
/ Н.С. Узунова
01 » февраля 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационная культура

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Профиль

Специалист по управлению персоналом

Квалификация выпускника

Бакалавр

Для всех

форм обучения

Симферополь 2024

АННОТАЦИЯ	
Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
Б 1.В.05	ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА
Цель изучения дисциплины	формирование научного представления об организационной культуре, влияния ее на поведение персонала и восприятия организации ее внешним окружением, о необходимости своевременного управленческого воздействия на организационную культуру
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1. «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ПК-7
Содержание дисциплины	<p>РАЗДЕЛ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ</p> <p>Тема 1. Основные понятия и сущность организационной культуры Тема 2. Общее представление о понятии организационная культура Тема 3. Типология организационной культуры. Тема 4. Миссия и имидж компании</p> <p>РАЗДЕЛ 2 ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ</p> <p>Тема 5. Формирование организационной культуры Тема 6. Поддержание организационной культуры Тема 7. Общее представление об изменении организационной культуры Тема 8. Порядок изменения организационной культуры Тема 9. Общее представление о диагностике организационной культуры: характеристика, этапы, стратегии Тема 10. Методики и технологии диагностики организационной культуры</p> <p>РАЗДЕЛ 3 ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ</p> <p>Тема 11. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность Тема 12. Оценка эффективности организационной культуры Тема 13. Зарубежный и российский опыт влияния организационной культуры на деятельность организации Тема 14. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения</p>
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа)
Форма промежуточной аттестации	Зачет с оценкой

Содержание

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Контроль качества освоения дисциплины	12
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	12
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	13
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	13
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	14
11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	14
Приложении к РПД	

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата

Целью изучения дисциплины «Организационная культура» является формирование научного представления об организационной культуре, влияния ее на поведение персонала и восприятия организации ее внешним окружением, о необходимости своевременного управленческого воздействия на организационную культуру.

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК - 7	Способен разрабатывать, реализовывать, администрировать корпоративную социальную политику во взаимосвязи с кадровой политикой организации	<p>ПК-7.1 Знает теоретические и методические основы корпоративной социальной и кадровой политики организации</p> <p>ПК-7.2 Умеет разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику в соответствии с основными задачами в области управления персоналом</p> <p>ПК-7.3 Владеет навыками администрирования и документооборота в процессе разработки корпоративной социальной и кадровой политики организации</p>

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б 1.В.05 «Организационная культура» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1. «Дисциплины (модули)» учебного плана ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Специалист по управлению персоналом». Дисциплина «Организационная культура» изучается обучающимися очной и очно-заочной формы обучения в 5 семестре.

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые сформированы в процессе изучения предшествующих дисциплин: «Организационное поведение», «Психология общения»

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Организационная культура», будут необходимы для углубленного и осмысленного восприятия дисциплин: «Управление социальным развитием персонала», «Управление персоналом организации», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетных единицы (з.е.), 144 академических часа.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётных единицы 144 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа	44
Аудиторная работа (всего):	44
Лекции	28
Семинары, практические занятия	16
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	100
Курсовая работа	-
Зачет с оценкой	+
Экзамен	-

Для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачётных единицы 144 часа

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа	34
Аудиторная работа (всего):	34
Лекции	22
Семинары, практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	110
Курсовая работа	-
Зачет с оценкой	+
Экзамен	-

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ОЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
	РАЗДЕЛ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ	38	36	6	6	6	4	26	28

КУЛЬТУРЕ									
1.	Основные понятия и сущность организационной культуры	12	8	2		2		8	8
2.	Общее представление о понятии организационная культура	6	8	2	2			4	6
3.	Типология организационной культуры	10	10	2	2			8	8
4.	Миссия и имидж компании	10	10	2	2	2	2	6	6
РАЗДЕЛ 2 ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ		66	64	12	8	6	6	48	50
5.	Формирование организационной культуры	12	12	2	2	2	2	8	8
6.	Поддержание организационной культуры	12	12	2	2	2	2	8	8
7.	Общее представление об изменении организационной культуры	10	8	2				8	8
8.	Порядок изменения организационной культуры	14	14	2	2	2	2	10	10
9.	Общее представление о диагностике организационной культуры: характеристика, этапы, стратегии	8	8	2				6	8
10.	Методики и технологии диагностики организационной культуры	12	12	2	2	2	2	8	8
3 ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ		40	44	8	8	6	4	26	32
11.	Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность	8	10	2	2			6	8
12.	Оценка эффективности организационной культуры	12	12	2	2	2	2	8	8
13.	Зарубежный и российский опыт влияния организационной культуры на деятельность организации	12	10	2	2	2		8	8
14.	Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения	8	12	2	2	2	2	4	8
Всего по дисциплине		144	144	28	22	16	12	100	110
Контроль: зачет с оценкой		+	+						

Итого	144	144	28	22	16	12	100	110
--------------	------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ

Тема 1. Основные понятия и сущность организационной культуры

Общее представление о понятии «организационная культура», ее элементах. История формирования теории организационной культуры. Сущность организационной культуры. Соотношение терминов «Организационная культура», «Корпоративная культура», «Идеология фирмы», «Социальнопсихологический климат организации. Анализ взаимосвязи морально-психологического климата и состояния организационной культуры. Составляющие элементы организационной культуры: их набор и значимость.

Тема 2. Общее представление о понятии «организационная культура»

Объективные и субъективные уровни управления Обычая, ритуалы и имидж компании Нормативное правовое регулирование организационной культуры Содержание, элементы структуры, функции и виды организационной культуры. Характеристики содержания организационной культуры. Структура организационной культуры.

Тема 3. Типология организационной культуры.

Основные подходы к типологии организационных культур. Типологии организационных культур. Сравнение типологий организационной культуры: выявление тождеств и различий между типологиями. Взаимосвязь профессиональной этики и типов организационной культуры. Построение системы внутренних коммуникаций на основе принципов организационной культуры в соответствии со стратегическими целями организации: задачи, принципы, стандарты. Изучение типов организационных культур на примере выявления элементов духовной культуры организации.

Тема 4. Миссия и имидж компании

Миссия компании и Корпоративный кодекс. Имидж и миссия организации. Структура имиджа организации. Имидж руководителя организации. Специфика разработки имиджа и миссии организации на основе представлений об организационной культуре. Лидерство, власть и организационная культура. Стиль руководства и организационная культура.

РАЗДЕЛ 2. ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Тема 5. Формирование организационной культуры

Формирование организационной культуры. Поддержание организационной культуры. Особенности технологий формирования организационной культуры: проблемное поле, содержание, сущностные характеристики, факторный анализ. Специфика технологий поддержания организационной культуры: проблемное поле, содержание, сущностные характеристики, факторный анализ. Выявление тождеств и различий между технологиями формирования организационной культуры и технологиями поддержания организационной культуры. Проведение совещаний по поддержанию организационной культуры на предприятии.

Тема 6. Поддержание организационной культуры

Сущность процесса поддержания организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. Факторы, влияющие на поддержание организационной культуры. Специфика технологий поддержания организационной культуры. Выявление тождеств и различий между технологиями формирования организационной культуры и технологиями поддержания организационной культуры. Проведение совещаний по поддержанию организационной культуры на предприятии.

Тема 7. Общее представление об изменении организационной культуры

Общее представление об изменении организационной культуры. Трудности изменения организационной культуры. Организационная культура личности. Факторы, влияющие на изменение организационной культуры. Методы изменения культуры организации. Программа культурных изменений в организации. Порядок изменения организационной культуры. Этапы изменения организационной культуры.

Тема 8. Порядок изменения организационной культуры

Модели управления изменениями организационной культуры. Совместимость стратегии организации и её культуры. Проблемы проведения стратегических изменений. Модель перехода Бриджеса. Кривая изменений Кюблер-Росс. Модель управления изменениями Сатир. Модель 7-ми навыков Стивена Кови. Модель Маурера

Тема 9. Общее представление о диагностике организационной культуры: характеристика, этапы, стратегии

Общее представление о диагностике организационной культуры. Качественные методы исследования организационной культуры. Количественные методы исследования организационной культуры.

Тема 10. Методики и технологии диагностики организационной культуры

Методики анализа отдельных элементов организационной культуры. Характеристика основных методик анализа организационной культуры. Выявление преобладающего типа организационной культуры и модели ее влияние на организационную эффективность.

РАЗДЕЛ 3. ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ

Тема 11. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность

Сущность понятий «эффект» и «эффективность». Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Модели В. Сатте, Т.Питтерса - Р. Уотермана, Т. Парсонса, Квина-Рорбаха. Сравнительный анализ основных моделей, описывающих влияние корпоративной культуры на эффективность компании.

Тема 12. Оценка эффективности организационной культуры

Оценка эффективности организационной культуры предпринимательства. Оценка по степени управляемости организации. Оценка оргкультуры с точки зрения текучести кадров. Оценка оргкультуры с точки зрения уровня конфликтности. Инструментарий оценки организационной культуры. Методика анализа влияния организационной культуры на эффективность фирмы. Критерии оценки эффективности организационной культуры. Качественная характеристика критериев оценки эффективности организационной культуры. Количественная характеристика критериев оценки эффективности организационной культуры

Тема 13. Зарубежный и российский опыт влияния организационной культуры на деятельность организации

Организационная культура в Японии. Американская корпоративная культура. Российская организационная культура. Соответствие технологий управления организационной культурой принятой стратегии организации. Программа исследования зарубежного опыта построения кросскультурных отношений в менеджменте и определение значимости полученных данных для практики отечественного управления персоналом. Признаки, которые характеризуют особенности образцовых, склонных к нововведениям компаний. Особенности зарубежного опыта исследований влияния организационной культуры на деятельность организации. Специфика российского опыт исследований влияния организационной культуры на деятельность организации.

Тема 14. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения

Приобщение персонала к организационной культуре компании. Обучение персонала различных организационных культур. Организационная культура и система управления знаниями в компании. Ролевые позиции менеджера, помогающие сотрудникам в движении через цикл перемен.

4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ
Тема 1. Основные понятия и сущность организационной культуры (2 часа)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие организационной культуры и концептуальные подходы к изучению организационной культуры. 2. Структура организационной культуры. 3. Элементы и характеристики организационной культуры.
Тема 4. Миссия и имидж компании
<ol style="list-style-type: none"> 1. Цели и целеполагание различных типов организационных культур. 2. Ценности и нормы культуры как критериальная основа поведения персонала. 3. Корпоративный кодекс компании.
РАЗДЕЛ 2. ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ
Тема 5. Формирование организационной культуры
<ol style="list-style-type: none"> 1 Принципы и методы формирования организационной культуры 2 Механизмы формирования организационной культуры 3 Факторы, влияющие на формирование культуры организации
Тема 8. Порядок изменения организационной культуры
<ol style="list-style-type: none"> 1. Цели и целеполагание различных типов организационных культур. 2. Ценности и нормы культуры как критериальная основа поведения персонала. 3. Корпоративный кодекс компании.
Тема 10. Методики и технологии диагностики организационной культуры
<ol style="list-style-type: none"> 1 Эмпирические методы и инструменты анализа организационной культуры 2 Технологии диагностики организационной культуры 3 Выявление преобладающего в организации типа корпоративных отношений
РАЗДЕЛ 3. ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ
Тема 12. Оценка эффективности организационной культуры
<ol style="list-style-type: none"> 1 Влияние организационной культуры на конкурентные преимущества фирмы 2. Методика анализа влияния организационной культуры на эффективность фирмы 3. Инструментарий оценки организационной культуры
Тема 13. Зарубежный и российский опыт влияния организационной культуры на деятельность организации
<ol style="list-style-type: none"> 1 Признаки, которые характеризуют особенности образцовых, склонных к нововведениям компаний 2 Особенности зарубежного опыта исследований влияния организационной культуры на деятельность организации 3 Специфика российского опыт исследований влияния организационной культуры на деятельность организации
Тема 14. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения

- | |
|--|
| 1 Характеристика процесса приобщения персонала к организационной культуре компании;
2 Процесс обучения персонала различных организационных культур;
3 Анализ современной практики управления знаниями. |
|--|

4.4. Содержание самостоятельной работы

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ
--

Тема 1. Основные понятия и сущность организационной культуры

- | |
|---|
| 1. Современные теоретические представления об «организационной культуре»
2. Соотношение терминов «Организационная культура», «Корпоративная культура», «Идеология фирмы», «Социально-психологический климат организации».
3. История формирования теории организационной культуры |
|---|

Тема 2. Общее представление о понятии организационная культура

- | |
|---|
| 1. Нормативное правовое регулирование организационной культуры
2. Анализ взаимосвязи морально-психологического климата и состояния организационной культуры. |
|---|

Тема 3. Типология организационной культуры

- | |
|---|
| 1. Иные современные организационные культуры
2. Взаимосвязь профессиональной этики и типов организационной культуры.
3. Построение системы внутренних коммуникаций на основе принципов организационной культуры в соответствии со стратегическими целями организации: задачи, принципы, стандарты.
4. Изучение типов организационных культур на примере выявления элементов духовной культуры организации. |
|---|

Тема 4. Миссия и имидж компании
--

- | |
|--|
| 1. Лидерство, власть и организационная культура
2. Специфика разработки имиджа и миссии организации на основе представлений об организационной культуре |
|--|

РАЗДЕЛ 2. ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ
--

Тема 5. Формирование организационной культуры
--

- | |
|---|
| 1. Особенности технологий формирования организационной культуры
2. Проблема внутренней интеграции и выживания организации посредством формирования организационной культуры
3. Проблемы внешней адаптации и выживания и их взаимосвязь с формированием организационной культуры |
|---|

Тема 6. Поддержание организационной культуры

- | |
|--|
| 1. Специфика технологий поддержания организационной культуры
2. Выявление тождеств и различий между технологиями
3. Проведение совещаний по поддержанию организационной культуры |
|--|

Тема 7. Общее представление об изменении организационной культуры
--

- | |
|---|
| 1 Организационная культура личности
2 Факторы, влияющие на изменение организационной культуры
3 Методы изменения культуры организации |
|---|

Тема 8. Порядок изменения организационной культуры

- | |
|---|
| 1 Модель перехода Бриджеса
2 Кривая изменений Кьюблер-Росс |
|---|

<p>3 Модель управления изменениями Сатир</p> <p>4 Модель 7-ми навыков Стивена Кови</p> <p>5 Модель Маурера</p>
<p>Тема 9. Общее представление о диагностике организационной культуры: характеристика, этапы, стратегии</p> <p>1. Методика построения профилей организационной культуры (OCAI) К. Камерон и Р. Куинн</p>
<p>Тема 10. Методики и технологии диагностики организационной культуры</p> <p>1 Схема измерений организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну</p> <p>2 Модели организационных культур по К.Камерону и Р. Куинну</p> <p>3 Практическую значимость проведения диагностики и измерения организационной культуры по технологии OCAI</p>
<p>РАЗДЕЛ 3. ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ</p>
<p>Тема 11. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность</p> <p>1 Модель Т. Парсонса.</p> <p>2 Модель Квина–Рорбаха</p>
<p>Тема 12. Оценка эффективности организационной культуры</p> <p>1 Особенности «оценки эффективности организационной культуры предпринимательства»</p> <p>2 Критерии оценки эффективности организационной культуры</p> <p>3 Качественная характеристика критериев оценки эффективности организационной культуры</p> <p>4 Количественная характеристика критериев оценки эффективности организационной культуры</p>
<p>Тема 13. Зарубежный и российский опыт влияния организационной культуры на деятельность организации</p> <p>1 Программа изменений культуры компании British Airways</p> <p>2 Программа изменений культуры корпорации ICL</p> <p>3 Корпоративная культура компаний Макдоналдс, ИКЕА, IBM</p>
<p>Тема 14. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения</p> <p>1 Ролевые позиции менеджера, помогающие сотрудникам в движении через цикл перемен</p> <p>2 Примеры из практики система адаптации персонала современных компаний</p>

5. Контроль качества освоения дисциплины

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – зачет с оценкой. Форма проведения промежуточной аттестации – письменный зачет.

Фонд оценочных средств по дисциплине приведен в приложении к РПД.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

1. Елина, В.Н. Организационная культура: план семинарских (практических) занятий и методические рекомендации / В.Н. Елина – Симферополь: АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», – Текст: электронный. - 2021. – 25 с.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Беликова, И. П. Организационная культура : учебник / И. П. Беликова, В. А. Ивашова. — Ставрополь : Секвойя, 2021. — 258 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121733.html> (дата обращения: 19.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Дорофеева, Л. И. Организационная культура : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 с. — ISBN 978-5-4497-1322-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109496.html> (дата обращения: 19.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная литература:

1. Теория организации и организационное поведение (углубленный курс) : учебное пособие / Ю. Н. Акимова, А. Н. Бурмистров, С. А. Евсева [и др.]. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2022. — 97 с. — ISBN 978-5-7422-7898-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/128653.html> (дата обращения: 28.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

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

1. Информационно-правовой портал «Гарант»: официальный сайт. – URL: <http://www.garant.ru> – Текст: электронный.

2. Цифровой образовательный ресурс «IPRsmart»: официальный сайт. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/> – Текст: электронный.

3. Научный журнал «Молодой ученый» : официальный сайт. - URL: <https://moluch.ru/> - Текст: электронный

4. Российский журнал менеджмента : официальный сайт. - URL: <https://rjm.spbu.ru/> - Текст: электронный

5. Управление Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г. Севастополю : официальный сайт. - URL: <https://crimea.gks.ru/> - Текст: электронный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста.

Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;

- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

*программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google chrome»);

*программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

*программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала, мультимедийные проекторы Epson, Benq ViewSonic; экраны для проекторов; ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.