

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленский государственный университет»

Кафедра менеджмента

«Утверждаю»
Проректор по учебно-
методической работе
_____ Ю.А. Устименко
«21» июня 2022 г.

**Рабочая программа дисциплины
Б1.Б.29 Организационная культура**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы: Производственный менеджмент
Форма обучения – заочная
Курс – 3
Семестр – 6
Всего зачетных единиц – 4, часов – 144
Лекции – 6 часов
Практические занятия – 4 часа
Самостоятельная работа – 134 часа
Форма отчетности: зачет – 6 семестр

Программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02
«Менеджмент»

Программу разработал:
кандидат экономических наук, доцент О.В. Никитенкова

Одобрена на заседании кафедры
«14» июня 2022 г., протокол № 14

Смоленск
2022

1. Место дисциплины в структуре ОП

«Организационная культура» входит в базовую часть ООП направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Производственный менеджмент». Преподавание дисциплины строится с учетом компетенций, приобретенных студентами при изучении дисциплин «Психология», «Социология» и логически, содержательно и методически связано с предшествующими ему дисциплинами профессионального цикла, такими как «Основы менеджмента», «Организационное поведение», «Организационно-экономические основы бизнеса».

Освоение данного курса, должный уровень сформированности необходимых компетенций, является основой для дисциплин «Корпоративная социальная ответственность», «Стратегический менеджмент», а также для прохождения производственной практики.

Основная цель дисциплины «Организационная культура» - сформировать системный комплекс знаний в области организационной культуры, способствовать приобретению студентами практических навыков диагностики, оценки и управления организационной культуры.

Задачи освоения дисциплины:

- закрепить и системно интегрировать базисные знания, полученные в ходе изучения дисциплин культурологического и управленческого циклов;
- раскрыть генезис парадигмальных изменений теоретического осмысления организационной культуры, ознакомить с современными теоретическими и методологическими подходами к анализу организационной культуры;
- дать понимание системной модели организационной культуры, проанализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры;
- создать целостное представление о потенциале организационной культуры в контексте практики управления организацией;
- рассмотреть основные технологии организационной культуры по различным дифференциальным признакам;
- изучить прикладные методы и методики анализа организационной культуры, включая модельный метод, SWOT-анализ, изучение и формирование портфеля практических наработок, мозговой штурм;
- сформировать навыки диагностики и оценки состояния организационной культуры, определения тенденций ее развития;
- проанализировать и научить разрабатывать программы развития организационной культуры с учетом специфики предприятия;
- рассмотреть основные элементы, структуру, принципы и правила создания корпоративных документов, способствующих нормативному регулированию культурных процессов в организации;
- дать представление о степени влияния на организационную культуру национального менталитета;
- на конкретных примерах продемонстрировать практическое использование современных коммуникативных технологий, способствующих развитию организационной культуры;
- обеспечить тесную взаимосвязь между теоретическим обучением и навыками экспертно-аналитической, проектной работы;
- дать представление об эффективных технологиях управления командой и на этой основе способствовать приобретению студентами практических навыков организации работы команды проекта;
- привить студентам навыки регулярного пополнения и активного использования современного арсенала знаний в области управления организационной культурой.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

владение 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, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1).

В результате освоения дисциплины учащийся должен

Знать: роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами компании; модели влияния организационной культуры на эффективность компании; понятие организационной культуры, ее функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс нормирования; концепцию безопасности организационного развития компании с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; основные теории мотивации, лидерства и власти, используемые для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, методы аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры.

Уметь: выделять элементы и характеристики организационной культуры; использовать знаково-символическую составляющую организационной культуры, с учетом этнических, конфессиональных и культурных различий; использовать лидерство и профессионализм менеджмента в формировании и развитии оргкультуры, приобщения к ней сотрудников, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Владеть:

навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; навыками обеспечения коммуникативного единства организации; навыками интеграции интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала; навыками отбора персонала в соответствии с важнейшими критериями организационной культуры; навыками использования мотивационного механизма развития и укрепления культуры компании.

3. Содержание дисциплины

Раздел 1. Организационная культура и ее место в системе управления человеческими ресурсами

Тема 1. Понятие организационной культуры, ее функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс формирования.

Понятие организационной культуры в узком и широком аспектах. Определения организационной культуры различных авторов. Компоненты организационной культуры. Уровни изучения организационной культуры. Уровни изучения оргкультуры компании: поверхностный, подповерхностный, глубинный. Объективная и субъективная оргкультуры. Функции организационной культуры: познавательная; ценностеобразующая; коммуникационная; нормативно-регулирующая; мотивирующая; инновационная; стабилизационная. Основные свойства организационной культуры: динамичность; системность; строгая структурированность; относительность; неоднородность; разделяемость; адаптивность. Субкультуры в организациях, их классификации. Стратегии изучения культуры компании: холистическая, метафорическая, количественная.

Принципы формирования оргкультуры компании: принцип комплексности представлений о назначении экономической системы организации; принцип первоочередности определения ценностей и философии компании; принцип историчности; принцип отрицания силового воздействия; принцип комплексности оценки. Меры формирования организационной культуры. Подходы к процессу формирования организационной культуры: внутренний; когнитивный; символический; побуждающий. Проблемы внешней адаптации и выживания: миссия и стратегия; цели; средство; контроль; коррекция. Проблемы внутренней интеграции: общий язык и концептуальные категории; границы групп и критерии вхождения и выхода из групп; личностные отношения; награждения и наказания; идеология и религия. Основные этапы практического формирования организационной структуры компании.

Тема 2. Роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами компании.

Отличие человеческих ресурсов организации от материальных, природных и финансовых ресурсов: двусторонний характер взаимодействия с организацией; способность персонала к постоянному самосовершенствованию и развитию; возможность долговременного характера взаимоотношений организации и человека на основе сближения интересов; необходимость взаимного удовлетворения потребностей и целей в трудовом процессе; уникальность каждого человека. Модель взаимодействия управления человеческими ресурсами (УЧР) и организационной культуры организации. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами: в соответствии с иерархией целей; по методу достижения конкурентных преимуществ. Виды эффективности управления человеческими ресурсами. Взаимообусловленность элементов организационной культуры и системы УЧР компании.

Тема 3. Типология организационных культур.

Типология оргкультур по специфике вида деятельности: культура торговли; культура выгодных сделок (спекулятивная культура); административная культура; инвестиционная (инновационная) культура. Типологизация организационных культур в зависимости от морально-психологического климата в коллективе: драматическая (демонстративная); депрессивная; шизоидная; параноидальная; принудительная. Типология оргкультур, основанная на особенностях взаимодействия организации с внешней средой, ее размеров, структуры, мотивации персонала: культура «оранжереи»; «собиратели колосков»; культура «огорода»; культура «французского сада»; культура «крупных плантаций»; культура «лианы»; модель «косяка рыб»; культура «кочующей орхидеи». Классификация по признаку культуры взаимоотношений полов: «джентльменский клуб»; «казарма»; «спортивная раздевалка»; «слепота по фактору пола»; «лжеподдержка»; «смышленные мачо». Типология Р. Блейка и Д. Мутона: «культура власти»; «ролевая культура»; «культура задачи»; «культура личности». Классификация Т. Дила и А. Кеннеди. Типология У. Ноймана. Типология Г. Хофстеда. Типология К. Камерона и Р. Куинна. Оценка организационной культуры. Важнейшие параметры оргкультуры и ее профили. Миссии и девизы компании.

Раздел 2. Элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия

Тема 4. Элементы и характеристики организационной культуры.

Характеристика организационной культуры С.П. Робинса. Характеристики организационной культуры А.Ф. Харриса и Р. Моргана. Элементы организационной культуры А.А. Погорадзе. Основные элементы оргкультуры современной компании. Факторы, оказывающие влияние на характер оргкультуры и взаимосвязь ее элементов: факторы внешней среды и факторы внутренней среды. Механизм взаимодействия элементов оргкультуры. Модель включения работника в оргкультуру компании. Миссии и девизы компании. Подходы к формированию миссии. Требования к успешной миссии. Классификация миссий. Девизы и слоганы в компании.

Тема 5. Коммуникативное единство организации.

Организационный климат в компании. Меры развития организационного климата для перехода его в организационную культуру. Имидж организации и его формирование. Характеристики имиджа. Виды имиджа в зависимости от его характеристик. Этапы целенаправленного формирования имиджа. Репутация компании: сущность, формирование, управление. Преимущества компании с хорошей репутацией. Процесс формирования репутации компании. Модель взаимосвязи имиджа организации с репутацией. Деловая репутация и ее оценка. Гудвилл. Методы оценки гудвилла. Паблिसити. Управление репутацией.

Тема 6. Знаково-символическая составляющая организационной культуры.

Организационные обряды и их виды. Символы и логотипы. Геральдика в компании. Кодекс одежды в компании. Мифы и легенды в компании. Управление путем трансляции ценностей (сторителлинг) и его основные функции.

Раздел 3. Формирование и развитие организационной культуры

Тема 7. Отбор персонала в соответствии с важнейшими критериями организационной культуры.

Определение типа сотрудника, идеального для культуры компании. Наиболее распространенные виды работников. Методы выявления предпочтений и качеств работника. Компетенции персонала и управление ими на уровне личности. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании. Защита персональных данных работника. Модели развития законов о персональных данных. Эффективные шаги снижения рисков при приеме на работу. Методы недирективного сокращения персонала. Общие правила увольнения работника.

Тема 8. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.

Мотивация персонала как элемент культуры компании. Механизм мотивации персонала. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом. Выбор организационной формы мотивационного воздействия на работника и методы выработки воздействия. Этапы разработки и оптимизации системы вознаграждения персонала. Методы мотивации различных организационных культур. Мотивация персонала при различных типах стратегии компании. Факторы демотивации персонала. Мотиваторы, характерные для определенной оргкультуры: иерархической; рыночной; клановой; адхократической. Нетрадиционные методы мотивации.

Тема 9. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала.

Приобщение персонала к организационной культуре компании. Социализация, индивидуализация, адаптация. Реакция сотрудников на перемены. Обучение персонала различных организационных культур. Отличительные особенности обучающихся организацией. Программы и факторы перехода в разряд самообучающихся. Эффективность использования средств, выделяемых на обучение персонала. Подходы к составлению бюджета обучения. Основные принципы формирования корпоративной политики обучения и развития персонала. Цели обучения персонала. Механизм социализации, обучения и научения персонала компании. Формы обучения персонала в зависимости от иерархии. Технология внедрения корпоративной системы обучения и развития персонала. Определение потребности персонала в обучении. Анализ эффективности обучения. Причины неэффективного обучения. Организационная культура и система управления знаниями в компании. Условия успешного осуществления управления знаниями и возможности, предоставляемые им для организации. Современная практика управления знаниями.

Тема 10. Лидерство и профессионализм менеджмента в формировании и развитии оргкультуры, приобщения к ней сотрудников.

Навыки и компетенции лидеров различных организационных культур. Характеристики успешных менеджеров. Связь лидерства и организационной культуры. Модель лидерства, эффективного в определенной оргкультуре. Отличия лидера-служителя от руководителя традиционного типа. Категории компетентности лидеров различных культур К. Камерона и Р. Куинна. Профиль управленческих навыков лидера. Гендерные аспекты лидерства. Общие закономерности и проблемы российского лидерства. Закономерности формирования российского лидерства. Особенности, осложняющие развитие лидерских качеств у российских менеджеров.

Тема 11. Концепция безопасности организационного развития компании.

Соппротивление работников оргкультуре компании. Благонадежность персонала и пути ее повышения. Разновидности поведения деструктивной формы. Типы мошенничества в организационном поведении. Основные процедуры контроля работников. Признаки мошенничества наемных работников и менеджеров. Комплексная классификационная модель первопричин воровства и стратегии его предотвращения. Концептуальные подходы к безопасности и меры по ее обеспечению. Благонадежность персонала компании. Способы повышения благонадежности персонала. Угрозы кадровой безопасности, создающиеся группами риска и их последствия. Меры снижения неблагонадежности персонала. Арбитраж, его достоинства и недостатки. Диагностика степени приверженности работников культуре. Лояльность персонала к компании. Модели лояльности персонала Дж. Мейера и Н. Алена; К.В. Харского. Модель развития лояльности персонала. Лояльность в понимании различных культур.

Тема 12. Модели влияния организационной культуры на эффективность компании.

Моделирование развития организационной культуры компании. Модель В. Сате. Модель Т. Питера – Р. Уотермана. Модель Т. Парсонса. Модель Р. Квина – Дж. Рорбаха. Модель Д. Денисона. Сравнение модели Д. Денисона и других моделей исследования влияния оргкультуры на организацию. Уровень корпоративности культуры.

4. Тематический план

№ п/п	Разделы и темы	Всего часов	Формы занятий		
			лек-ции	практ. занятия	самост. работа
1	Понятие организационной культуры, ее функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс формирования.	10			10
2	Роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами компании.	11	1		10
3	Типология организационных культур.	11		1	10
4	Элементы и характеристики организационной культуры.	13	1		12
5	Коммуникативное единство организации.	10			10
6	Знаково-символическая составляющая организационной культуры.	18	1	1	16
7	Отбор персонала в соответствии с важнейшими критериями организационной культуры.	10			10
8	Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.	13	1		12
9	Интеграция интересов компании и	11		1	10

	работников путем социализации, адаптации и обучения персонала.				
10	Лидерство и профессионализм менеджмента в формировании и развитии оргкультуры, приобщения к ней сотрудников.	11	1		10
11	Концепция безопасности организационного развития компании.	10			10
12	Модели влияния организационной культуры на эффективность компании.	12	1	1	10
	Зачет	4			4
	ИТОГО	144	6	4	134

5. Виды учебной деятельности

Лекции

Раздел 1. Организационная культура и ее место в системе управления человеческими ресурсами

Тема 1. Понятие организационной культуры, ее функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс формирования.

Тема 2. Роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами компании.

(1 час)

План

1. Понятие организационной культуры в узком и широком аспектах.
2. Компоненты организационной культуры.
3. Уровни изучения организационной культуры.
4. Функции организационной культуры.
5. Основные свойства организационной культуры.
6. Субкультуры в организациях, их классификации.
7. Стратегии изучения культуры компании.
8. Принципы формирования оргкультуры компании.
9. Подходы к процессу формирования организационной культуры.
10. Отличие человеческих ресурсов организации от материальных, природных и финансовых ресурсов.
11. Модель взаимодействия управления человеческими ресурсами (УЧР) и организационной культуры организации.
12. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами.
13. Виды эффективности управления человеческими ресурсами.
14. Взаимообусловленность элементов организационной культуры и системы УЧР компании.

Раздел 2. Элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия

Тема 3. Типология организационных культур.

Тема 4. Элементы и характеристики организационной культуры.

(1 час)

План

1. Типология оргкультур по специфике вида деятельности.
2. Типологизация организационных культур
3. Оценка организационной культуры.
4. Важнейшие параметры оргкультуры и ее профили.
5. Миссии и девизы компании.
6. Характеристика организационной культуры.

7. Основные элементы оргкультуры современной компании.
8. Факторы, оказывающие влияние на характер оргкультуры и взаимосвязь ее элементов.
9. Механизм взаимодействия элементов оргкультуры.
10. Модель включения работника в оргкультуру компании.
11. Миссии и девизы компании.

Тема 5. Коммуникативное единство организации.

Тема 6. Знаково-символическая составляющая организационной культуры.

(1 час)

План

1. Организационный климат в компании.
2. Меры развития организационного климата для перехода его в организационную культуру.
3. Имидж организации и его формирование.
4. Репутация компании.
5. Преимущества компании с хорошей репутацией.
6. Модель взаимосвязи имиджа организации с репутацией.
7. Деловая репутация и ее оценка. Гудвилл.
8. Организационные обряды и их виды.
9. Символы и логотипы.
10. Геральдика в компании.
11. Кодекс одежды в компании.
12. Мифы и легенды в компании.
13. Управление путем трансляции ценностей (сторителлинг) и его основные функции.

Раздел 3. Формирование и развитие организационной культуры

Тема 7. Отбор персонала в соответствии с важнейшими критериями организационной культуры.

Тема 8. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.

(1 час)

План

1. Определение типа сотрудника, идеального для культуры компании.
2. Наиболее распространенные виды работников.
3. Методы выявления предпочтений и качеств работника.
4. Компетенции персонала и управление ими на уровне личности.
5. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
6. Защита персональных данных работника.
7. Модели развития законов о персональных данных.
8. Эффективные шаги снижения рисков при приеме на работу.
9. Методы недирективного сокращения персонала.
10. Общие правила увольнения работника.
11. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
12. Механизм мотивации персонала.
13. Этапы разработки и оптимизации системы вознаграждения персонала.
14. Методы мотивации различных организационных культур.
15. Мотивация персонала при различных типах стратегии компании.
16. Факторы демотивации персонала.
17. Мотиваторы, характерные для определенной оргкультуры.
18. Нетрадиционные методы мотивации.

Тема 9. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала.

Тема 10. Лидерство и профессионализм менеджмента в формировании и развитии оргкультуры, приобщения к ней сотрудников.

(1 час)

План

1. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
2. Реакция сотрудников на перемены.
3. Обучение персонала различных организационных культур.
4. Основные принципы формирования корпоративной политики обучения и развития персонала.
5. Технология внедрения корпоративной системы обучения и развития персонала.
6. Определение потребности персонала в обучении.
7. Анализ эффективности обучения. Причины неэффективного обучения.
8. Организационная культура и система управления знаниями в компании.
9. Условия успешного осуществления управления знаниями и возможности, предоставляемые им для организации.
10. Современная практика управления знаниями.
11. Навыки и компетенции лидеров различных организационных культур.
12. Характеристики успешных менеджеров.
13. Связь лидерства и организационной культуры.
14. Модель лидерства, эффективного в определенной оргкультуре.
15. Гендерные аспекты лидерства.
16. Общие закономерности и проблемы российского лидерства.
17. Закономерности формирования российского лидерства.
18. Особенности, осложняющие развитие лидерских качеств у российских менеджеров.

Тема 11. Концепция безопасности организационного развития компании.

Тема 12. Модели влияния организационной культуры на эффективность компании.

(1 час)

План

1. Сопротивление работников оргкультуре компании.
2. Благонадежность персонала и пути ее повышения.
3. Разновидности поведения деструктивной формы.
4. Типы мошенничества в организационном поведении.
5. Основные процедуры контроля работников.
6. Признаки мошенничества наемных работников и менеджеров.
7. Комплексная классификационная модель первопричин воровства и стратегии его предотвращения.
8. Концептуальные подходы к безопасности и меры по ее обеспечению.
9. Благонадежность персонала компании.
10. Угрозы кадровой безопасности, создающиеся группами риска и их последствия.
11. Арбитраж, его достоинства и недостатки.
12. Диагностика степени приверженности работников культуре.
13. Лояльность персонала к компании.
1. Моделирование развития организационной культуры компании.
2. Сравнение модели моделей исследования влияния оргкультуры на организацию.
3. Уровень корпоративности культуры.

Практические занятия

Практическое занятие 1.

Понятие организационной культуры, ее функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс формирования.

Роль и место оргкультуры в системе управления человеческими ресурсами компании.

Типология организационных культур

1. Понятие и определения организационной культуры и ее компоненты.
2. Уровни изучения организационной культуры.
3. Функции организационной культуры.
4. Основные свойства организационной культуры.
5. Субкультуры в организациях.
6. Стратегии изучения культуры компании.
7. Принципы формирования оргкультуры компании.
8. Этапы практического формирования оргкультуры компании.
9. Отличие человеческих ресурсов организации от других видов ресурсов.
10. Модель взаимодействия управления человеческими ресурсами и организационной культуры организации.
11. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами.
12. Взаимобусловленность элементов оргкультуры и системы управления человеческими ресурсами.
13. Типология Р. Рюттингера.
14. Типология М.К. де Врие и Д. Миллера.
15. Типология М. Бурке.
16. Типология С. Медона и Д. Паркина.
17. Типология Р. Блейка и Д. Мутона.
18. Классификация Т. Дила и А. Кеннеди.
19. Типология У. Ноймана.
20. Типология Г. Хофстеда.
21. Типология К. Камерона и Р. Куинна.
22. Оценка оргкультуры.

Практическое занятие 2.

Элементы и характеристики организационной культуры

Коммуникативное единство организации

Знаково-символическая составляющая организационной культуры

1. Характеристики оргкультуры С.П. Робинсона.
2. Характеристики оргкультуры А.Ф. Харриса, Р. Морана.
3. Характеристики оргкультуры А.А. Погорадзе.
4. Основные элементы оргкультуры компании.
5. Механизм взаимодействия элементов оргкультуры.
6. Модель включения работника в оргкультуру компании.
7. Миссии и девизы компании.
8. Организационный климат и меры для его развития.
9. Имидж организации и его характеристики.
10. Этапы целенаправленного формирования имиджа.
11. Репутация компании и ее преимущества.
12. Процесс формирования репутации компании и ее взаимосвязь с имиджем.
13. Деловая репутация. Гудвилл. Методы оценки гудвилла. Управление репутацией.
14. Организационные обряды и их виды.

15. Символы и логотипы.
16. Геральдика в компании.
17. Кодекс одежды в компании.
18. Мифы и легенды в компании.
19. Управление путем трансляции ценностей (сторителлинг) и его основные функции.

Практическое занятие 3.

Отбор персонала в соответствии с важнейшими критериями организационной культуры

Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала

1. Определение типа сотрудника, идеального для культуры компании.
2. Наиболее распространенные виды работников.
3. Подходы к оценке сотрудников.
4. Типы личности и соответствующие им типы культуры и стимулы.
5. Методы выявления предпочтений и качеств работника.
6. Управление компетенциями персонала на уровне организации.
7. Управление компетенцией на уровне личности.
8. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
9. Защита персональных данных работника.
10. Снижение рисков при приеме на работу.
11. Методы недирективного сокращения персонала.
12. Общие правила увольнения работника.
13. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
14. Функции и задачи Службы управления персоналом в сфере мотивации трудовой деятельности персонала.
15. Механизм мотивации персонала.
16. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом.
17. Выбор организационной формы мотивационного воздействия и методов его выработки.
18. Этапы разработки и оптимизации системы вознаграждения персонала.
19. Мотивация персонала при различных типах стратегии компании.
20. Основные принципы системы вознаграждений персонала в организации любой культуры.
21. Мотиваторы для иерархической культуры организации.
22. Мотиваторы для рыночной культуры организации.
23. Мотиваторы для клановой культуры организации.
24. Мотиваторы для адхократической культуры организации.
25. Нетрадиционные методы мотивации.
26. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
27. Особенности обучающихся организацией.
28. Затраты на обучение персонала.
29. Основные принципы формирования корпоративной политики обучения и развития персонала.
30. Формы обучения персонала в зависимости от иерархии.
31. Технология внедрения корпоративной системы обучения и развития персонала.
32. Анализ эффективности обучения и причины неэффективности.
33. Организационная культура и система управления знаниями в компании.
34. Условия успешного осуществления управления знаниями.
35. Современная практика управления знаниями.

Практическое занятие 4. Лидерство и профессионализм менеджмента в формировании и развитии оргкультуры, приобщения к ней сотрудников
Концепция безопасности организационного развития компании
Модели влияния организационной культуры на эффективность компании

1. Наиболее эффективные лидерские компетенции.
2. Общие характеристики успешных топ-менеджеров.
3. Связь лидерства и оргкультуры.
4. Модель лидерства, эффективного в определенной оргкультуре.
5. Отличия лидера-служителя от руководителя традиционного типа.
6. Категории компетентности лидеров различных культур.
7. Профиль управленческих навыков лидера.
8. Основные компетенции лидера организации с клановой культурой.
9. Основные компетенции лидера организации с рыночной культурой.
10. Основные компетенции лидера организации с адхократической культурой.
11. Основные компетенции лидера организации с иерархической культурой.
12. Гендерные аспекты лидерства.
13. Закономерности формирования российского лидерства.
14. Особенности, осложняющие развитие лидерских качеств у российских менеджеров.
15. Сопротивление работников оргкультуре компании.
16. Благонадежность персонала компании.
17. Диагностика степени приверженности работников культуре. Лояльность персонала к компании.
18. Модель В. Сате.
19. Модель Т. Питера – Р. Уотермана.
20. Модель Т. Парсонса.
21. Модель Р. Квина – Дж. Рорбаха.
22. Модель Д. Денисона.
23. Сравнение модели Д. Денисона и других моделей исследования влияния оргкультуры на организацию.
24. Уровень корпоративности культуры.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Разделы и темы	Часы самостоятельной работы	Виды самостоятельной работы
1. Понятие организационной культуры, ее функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс формирования.	10	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию</i> <i>Подготовка к итоговому тестированию</i>
2. Роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами компании.	10	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию</i> <i>Подготовка к итоговому тестированию</i>
3. Типология организационных культур.	10	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию</i> <i>Реферат</i>

		<i>Подготовка к итоговому тестированию</i>
4. Элементы и характеристики организационной культуры.	12	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Реферат Подготовка к итоговому тестированию</i>
5. Коммуникативное единство организации.	10	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Реферат Подготовка к итоговому тестированию</i>
6. Знаково-символическая составляющая организационной культуры.	16	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Реферат Подготовка к итоговому тестированию</i>
7. Отбор персонала в соответствии с важнейшими критериями организационной культуры.	10	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестированию</i>
8. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.	12	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестированию</i>
9. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала.	10	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестированию</i>
10. Лидерство и профессионализм менеджмента в формировании и развитии оргкультуры, приобщения к ней сотрудников.	10	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Реферат Подготовка к итоговому тестированию</i>
11. Концепция безопасности организационного развития компании.	10	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестированию</i>
12. Модели влияния организационной культуры на эффективность компании.	10	<i>Теоретическая подготовка к практическому занятию Подготовка к итоговому тестированию</i>
Зачет	4	<i>Вопросы для самоконтроля при подготовке к зачету</i>
Всего часов	130+4=134	

Вопросы для самоконтроля при подготовке к зачету

1. Понятие и определения организационной культуры и ее компоненты.
2. Уровни изучения организационной культуры.
3. Функции организационной культуры.

4. Основные свойства организационной культуры.
5. Субкультуры в организациях.
6. Стратегии изучения культуры компании.
7. Принципы формирования оргкультуры компании.
8. Этапы практического формирования оргкультуры компании.
9. Отличие человеческих ресурсов организации от других видов ресурсов.
10. Модель взаимодействия управления человеческими ресурсами и организационной культуры организации.
11. Классификация стратегий управления человеческими ресурсами.
12. Взаимобусловленность элементов оргкультуры и системы управления человеческими ресурсами.
13. Типология Р. Рюттингера.
14. Типология М.К. де Врие и Д. Миллера.
15. Типология М. Бурке.
16. Типология С. Медона и Д. Паркина.
17. Типология Р. Блейка и Д. Мутона.
18. Классификация Т. Дила и А. Кеннеди.
19. Типология У. Ноймана.
20. Типология Г. Хофстеда.
21. Типология К. Камерона и Р. Куинна.
22. Оценка оргкультуры.
23. Характеристики оргкультуры С.П. Робинсона.
24. Характеристики оргкультуры А.Ф. Харриса, Р. Морана.
25. Характеристики оргкультуры А.А. Погорадзе.
26. Основные элементы оргкультуры компании.
27. Механизм взаимодействия элементов оргкультуры.
28. Модель включения работника в оргкультуру компании.
29. Миссии и девизы компании.
30. Организационный климат и меры для его развития.
31. Имидж организации и его характеристики.
32. Этапы целенаправленного формирования имиджа.
33. Репутация компании и ее преимущества.
34. Процесс формирования репутации компании и ее взаимосвязь с имиджем.
35. Деловая репутация. Гудвилл. Методы оценки гудвилла. Управление репутацией.
36. Организационные обряды и их виды.
37. Символы и логотипы.
38. Геральдика в компании.
39. Кодекс одежды в компании.
40. Мифы и легенды в компании.
41. Управление путем трансляции ценностей (сторителлинг) и его основные функции.
42. Определение типа сотрудника, идеального для культуры компании.
43. Наиболее распространенные виды работников.
44. Подходы к оценке сотрудников.
45. Типы личности и соответствующие им типы культуры и стимулы.
46. Методы выявления предпочтений и качеств работника.
47. Управление компетенциями персонала на уровне организации.
48. Управление компетенцией на уровне личности.
49. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
50. Защита персональных данных работника.
51. Снижение рисков при приеме на работу.
52. Методы недирективного сокращения персонала.
53. Общие правила увольнения работника.

54. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
55. Функции и задачи Службы управления персоналом в сфере мотивации трудовой деятельности персонала.
56. Механизм мотивации персонала.
57. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом.
58. Выбор организационной формы мотивационного воздействия и методов его выработки.
59. Этапы разработки и оптимизации системы вознаграждения персонала.
60. Мотивация персонала при различных типах стратегии компании.
61. Основные принципы системы вознаграждений персонала в организации любой культуры.
62. Мотиваторы для иерархической культуры организации.
63. Мотиваторы для рыночной культуры организации.
64. Мотиваторы для клановой культуры организации.
65. Мотиваторы для адхократической культуры организации.
66. Нетрадиционные методы мотивации.
67. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
68. Особенности обучающихся организацией.
69. Затраты на обучение персонала.
70. Основные принципы формирования корпоративной политики обучения и развития персонала.
71. Формы обучения персонала в зависимости от иерархии.
72. Технология внедрения корпоративной системы обучения и развития персонала.
73. Анализ эффективности обучения и причины неэффективности.
74. Организационная культура и система управления знаниями в компании.
75. Условия успешного осуществления управления знаниями.
76. Современная практика управления знаниями.
77. Наиболее эффективные лидерские компетенции.
78. Общие характеристики успешных топ-менеджеров.
79. Связь лидерства и оргкультуры.
80. Модель лидерства, эффективного в определенной оргкультуре.
81. Отличия лидера-служителя от руководителя традиционного типа.
82. Категории компетентности лидеров различных культур.
83. Профиль управленческих навыков лидера.
84. Основные компетенции лидера организации с клановой культурой.
85. Основные компетенции лидера организации с рыночной культурой.
86. Основные компетенции лидера организации с адхократической культурой.
87. Основные компетенции лидера организации с иерархической культурой.
88. Гендерные аспекты лидерства.
89. Закономерности формирования российского лидерства.
90. Особенности, осложняющие развитие лидерских качеств у российских менеджеров.
91. Сопротивление работников оргкультуре компании.
92. Благонадежность персонала и пути ее повышения.
93. Разновидности поведения деструктивной формы.
94. Типы мошенничества в организационном поведении.
95. Основные процедуры контроля работников.
96. Признаки мошенничества наемных работников и менеджеров.
97. Комплексная классификационная модель первопричин воровства и стратегии его предотвращения.
98. Концептуальные подходы к безопасности и меры по ее обеспечению.
99. Благонадежность персонала компании.
100. Способы повышения благонадежности персонала.

101. Угрозы кадровой безопасности, создающиеся группами риска и их последствия.
102. Меры снижения неблагонадежности персонала.
103. Арбитраж, его достоинства и недостатки.
104. Диагностика степени приверженности работников культуре. Лояльность персонала к компании.
105. Модели лояльности персонала Дж. Мейера и Н. Алена.
106. Модели лояльности персонала К.В. Харского.
107. Модель развития лояльности персонала.
108. Лояльность в понимании различных культур.
109. Иерархическая культура.
110. Клановая культура.
111. Рыночная культура.
112. Адхократическая культура.
113. Разработка плана по изучению и повышению лояльности персонала.
114. Секреты лояльности японских работников.
115. Лояльность персонала в России.
116. Модель В. Сате.
117. Модель Т. Питера – Р. Уотермана.
118. Модель Т. Парсонса.
119. Модель Р. Квина – Дж. Рорбаха.
120. Модель Д. Денисона.
121. Сравнение модели Д. Денисона и других моделей исследования влияния оргкультуры на организацию.
122. Уровень корпоративности культуры.

Темы рефератов

1. Разнообразие определений «организационная культура».
2. Уровни изучения оргкультуры компании.
3. Функции организационной культуры.
4. Основные свойства организационной культуры.
5. Субкультуры в организациях.
6. Стратегии изучения культуры компании.
7. Процесс практического формирования оргкультуры компании.
8. Взаимообусловленность элементов оргкультуры и системы управления человеческими ресурсами компании.
9. Типологии организационных культур.
10. Оценка организационных культур.
11. Характеристика организационной культуры.
12. Анализ организационных культур отечественных компаний.
13. Анализ организационных культур зарубежных компаний.
14. Миссии компаний: классификация и примеры.
15. Подходы к разработке миссий.
16. Анализ девизов и слоганов действующих компаний.
17. Организационный климат компании.
18. Имидж организации и его формирование.
19. Репутация компании: сущность, формирование, управление.
20. Взаимосвязь имиджа компании с ее репутацией.
21. Гудвилл и методы его оценки.
22. Организационные обряды.
23. Символы и логотипы организации.
24. Геральдика в компаниях.
25. Кодекс одежды в компаниях.

26. Мифы и легенды в компаниях.
27. Сторителлинг в компаниях.
28. Цели различных типов организационных культур.
29. Целеполагание в действующих компаниях.
30. Ценности и нормы культуры в организациях.
31. Корпоративный кодекс компании.
32. Организационная культура и удовлетворенность трудом.
33. Определение типа сотрудника, идеального для культуры компании.
34. Типы личности и соответствующие им типы культуры и стимулы деятельности.
35. Методы выявления предпочтений и качеств работника.
36. Управление компетенциями персонала на уровне организации.
37. Управление компетенцией на уровне личности.
38. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
39. Защита персональных данных работников.
40. Методы недирективного сокращения персонала.
41. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
42. Методы мотивации различных организационных культур.
43. Нетрадиционные методы мотивации.
44. Анализ форм мотивации в действующих компаниях.
45. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
46. Социализация персонала.
47. Анализ существующих систем адаптации персонала.
48. Обучение персонала различных организационных культур.
49. Механизм социализации, обучения и научения персонала компании.
50. Сравнение различных компаний и их потребностей в обучении.
51. Организационная культура и система управления знаниями в компании.
52. Современная практика управления знаниями.
53. Анализ систем адаптации и обучения действующих компаний.
54. Навыки и компетенции лидеров различных организационных культур.
55. Компетенции эффективного лидерства.
56. Общие закономерности и проблемы российского лидерства.
57. Соппротивление работников оргкультуре компании.
58. Деструктивное поведение работников в организации.
59. Методы контроля работников в организации.
60. Мошенничество работников и менеджеров в организации.
61. Воровство в компаниях и стратегии его предотвращения.
62. Благонадежность персонала компании.
63. Лояльность персонала организации и модели ее развития.
64. Лояльность персонала в понимании различных культур.
65. Модели влияния оргкультуры на эффективность компании на примере действующих организаций.

6. Фонд оценочных средств

Компетенция	этапы формирования (семестр)	дисциплины, практики, НИР, ГИА	критерии	показатели (по уровням)
ОК-5 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	6	Б1.Б.29 «Организационная культура»	Знаниевый	<p>«Зачтено»: Знает роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами компании; модели влияния организационной культуры на эффективность компании; понятие организационной культуры, ее функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс нормирования; концепцию безопасности организационного развития компании с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p> <p>«Не зачтено»: Не знает роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами компании; модели влияния организационной культуры на эффективность компании; понятие организационной культуры, ее функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс нормирования; концепцию безопасности организационного развития компании с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий.</p>
			Деятельностный	<p>«Зачтено»: Умеет выделять элементы и характеристики организационной культуры; использовать знаково-символическую составляющую организационной культуры, с учетом этнических, конфессиональных и культурных различий.</p>

				<p>Владеет навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>«Не зачтено»:</p> <p>Не умеет выделять элементы и характеристики организационной культуры; использовать знаково-символическую составляющую организационной культуры, с учетом этнических, конфессиональных и культурных различий.</p> <p>Не владеет навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p>
ПК-1 - владение 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, умений проводить аудит человеческих	6	Б1.Б.29 «Организационная культура»	Знаниевый	<p>«Зачтено»:</p> <p>Знает основные теории мотивации, лидерства и власти, используемые для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, методы аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры.</p> <p>«Не зачтено»:</p> <p>Не знает основные теории мотивации, лидерства и власти, используемые для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы, процессы групповой динамики и принципы формирования команды, методы аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры.</p>
			Деятельностный	<p>«Зачтено»:</p> <p>Умеет использовать лидерство и профессионализм</p>

<p>ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>			<p>менеджмента в формировании и развитии оргкультуры, приобщения к ней сотрудников, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p> <p>Владеет навыками обеспечения коммуникативного единства организации; навыками интеграции интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала; навыками отбора персонала в соответствии с важнейшими критериями организационной культуры; навыками использования мотивационного механизма развития и укрепления культуры компании.</p> <p>«Не зачтено»:</p> <p>Не умеет использовать лидерство и профессионализм менеджмента в формировании и развитии оргкультуры, приобщения к ней сотрудников, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p> <p>Не владеет навыками обеспечения коммуникативного единства организации; навыками интеграции интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала; навыками отбора персонала в соответствии с важнейшими критериями организационной культуры; навыками использования мотивационного механизма развития и укрепления культуры компании.</p>
---	--	--	---

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА (ПРИМЕРЫ)

1. Примерные тестовые задания и критерии оценки итогового теста по дисциплине

1. По каким основаниям не классифицируются типы субкультур:

- 1) по степени совпадения ценностей субкультуры с ценностями оргкультуры в целом;
- 2) по подразделениям организации, являющимся носителями субкультуры;
- 3) по степени соответствия субкультурам организаций других областей деятельности;
- 4) по степени вовлеченности носителей субкультуры в управленческие процессы в организации.

2. Какие типы субкультур не входят в классификацию по степени совпадения ценностей субкультуры с ценностями оргкультуры в целом:

- 1) «рудиментарная» оргкультура;
- 2) «передовая» субкультура;
- 3) «неконфликтующая» субкультура;
- 4) «конткультура».

3. Какие типы субкультур не входят в классификацию по подразделениям организации, являющимся носителями субкультур:

- 1) субкультуры территориальных подразделений организации;
- 2) субкультуры различных функциональных подразделений организации;
- 3) субкультуры различных уровней иерархии управления организации.

4. Какие типы субкультур не входят в классификацию по степени вовлеченности носителей субкультуры в управленческие процессы в организации:

- 1) субкультура топ-менеджмента компании;
- 2) субкультура руководителей среднего звена;
- 3) субкультура профессиональных групп работников организации;
- 4) субкультура рядовых сотрудников организации.

5. Какой стратегии изучения культуры компании не существует:

- 1) холистическая;
- 2) гиперболическая;
- 3) метафорическая или языковая;
- 4) количественная.

Ключ к тесту:

- 1) 3;
- 2) 1;
- 3) 3;
- 4) 3;
- 5) 2.

Итоговый тест содержит 10 тестовых заданий.

Критерии оценивания тестов:

Каждый правильный ответ - 1 балл.

Оценка «отлично» - 5 баллов;

Оценка «хорошо» - 4 балла;

Оценка «удовлетворительно» - 3 балла;

Оценка «неудовлетворительно» - менее 3 баллов.

Порядок формирования оценки по дисциплине

Оценка «зачтено» выставляется при выполнении на оценку не ниже «удовлетворительно» всех видов самостоятельной работы, определённых данной программой.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Основная литература:

1. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496958>
2. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489322>

Дополнительная литература:

1. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп., – М.: ИНФА-М, 2010.
2. Семенов Ю.Г. Организационная культура: Учеб. пособие. – М.: Логос, 2006.
3. Шаталова Н.И. Организационная культура: Учебник. – М.: Экзамен, 2006.
1. Грошев И.В. Организационная культура: Учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011.
2. Капитонов Э.А. Корпоративная культура и PR: Уч.-практ. Пособие. – М.: Ростов н/Д.: МарТ, 2003.
3. Сидорова Е.Ю. Организационная культура: Учебник. – М.: Экзамен, 2006.
4. Стеклова О.Е. Организационная культура: Учеб. пособие. – Ульяновск, УлГТУ, 2007.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» e.lanbook.com
2. Электронно библиотечная система znanium.com
3. Электронная библиотека. Для вузов и ссузов. biblio-online.ru
4. www.aup.ru -
5. www.businessstest.ru
6. <http://www.edu.ru>
7. <http://www.consulting.ru/>
8. <http://www.rbc.ru/>
9. Федеральный образовательный портал «ЭСМ (Экономика. Социология. Менеджмент). – Режим доступа: <http://ecgocman.hse.ru/>
10. Официальный сайт Института корпоративной культуры. – Режим доступа: <http://www.corpculture.ru/>
11. Официальный сайт для специалистов в области управления человеческими ресурсами «HR-zone.net». – Режим доступа: <http://www.hr-zone.net/>
12. Официальный сайт проекта «Hrh.ru» (Человеческие ресурсы России). – Режим доступа: <http://www.rhr.ru/>
13. Официальный сайт сообщества менеджеров «E-xecutive.ru.». – Режим доступа: <http://www.e-xecutive.ru/>
14. Официальный сайт сообщества менеджеров по персоналу «HR-ua.com». – Режим доступа: <http://www.hr.-ua.com/>
15. Официальный сайт сообщества HR-менеджеров «HR-Portal». – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/>
16. Официальный сайт независимого проекта «корпоративный менеджмент». – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/>
17. Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом». – Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/>
18. Официальный сайт журнала «Российский журнал менеджмента». – Режим доступа: <http://www.rjm.ru/>
19. Официальный сайт журнала «Вестник ИНЖЭКОНА». – Режим доступа: <http://www.endec.ru/vestnik/>
20. Официальный сайт журнала «Вестник СПбГУ. Серия «Менеджмент». – Режим доступа: <http://www.gsom.spbu.ru/publishing/vestnik/>

21. Официальный сайт журнала «Business Education Review». – Режим доступа: <http://b-education.ru/>
22. Официальный сайт журнала «Корпоративная культура». – Режим доступа: <http://www.c-culture.ru/>
23. Официальный сайт журнала «Управление корпоративной культурой». – Режим доступа: <http://www.grebenn:Koff.ru/product/27/>
24. Официальный сайт журнала для малого и среднего бизнеса «Бизнес-журнал online». – Режим доступа: <http://www.business-magazine.ru/>
25. Официальный сайт online-журнала «HR-менеджмент». – Режим доступа: <http://www.4hr.ru/>
26. Официальный сайт журнала «Ъ-Секрет фирмы». – Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/sf/>
27. Официальный сайт портала о кадровом менеджменте «HRM.ru». – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/>
28. Официальный сайт журнала «Управление персоналом». – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/>
29. Официальный сайт журнала «Проблемы теории и практики управления». – Режим доступа: <http://www.ptpu.ru/>
30. Официальный сайт электронного журнала по управлению персоналом «HR-journal.ru». – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/>

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины ***Методические указания при подготовке вопросов для обсуждения***

Вопросы для обсуждения являются обязательным этапом при подготовке к практическому занятию. На занятии представляются в форме устного ответа. При подготовке следует использовать лекционный материал, учебную литературу, информационные технологии. Для более глубокого постижения курса и более основательной подготовки рекомендуется ознакомиться с дополнительной литературой. Готовясь к занятию, к устному ответу студент должен:

- ознакомиться с общим планом вопросов для обсуждения;
- внимательно прочесть свой конспект лекции по изучаемой теме;
- с неизвестными, новыми, сложными терминами и понятиями следует ознакомиться, обращаясь к учебной литературе, словарям, энциклопедии либо используя информационные ресурсы;
- выделить в рассматриваемой теме самое главное и сосредоточить на этом основное внимание при подготовке;
- ознакомиться с нормативными правовыми актами, либо документами регламентирующими изучаемый вопрос (например с Национальной программой «Цифровая экономика России»);
- законспектировать рекомендуемую литературу,
- внимательно осмыслить фактический материал и сделать выводы;
- отразить связь выступления с предшествующей темой или вопросом.

Устный ответ на каждый вопрос из плана занятия должен быть доказательным и аргументированным, студенту нужно уметь отстаивать свою точку зрения, использовать документы, монографическую, учебную и справочную литературу. Выступление выстраивать в соответствии с логикой материала, аргументированно, правильно и содержательно использовать понятия и термины, грамотно и полно отвечать на заданные вопросы, суметь сделать выводы и показать значимость данной проблемы для изучаемого курса.

Активно участвуя в обсуждении проблем на практических занятиях, студенты учатся последовательно мыслить, логически рассуждать, внимательно слушать своих товарищей, принимать участие в спорах и дискуссиях.

Методические указания по выполнению реферата

Реферат (refero, лат. сообщаю) – краткое изложение в письменном виде содержания научных трудов по выбранной теме исследования.

Это самостоятельная научно-исследовательская работа студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, делает выводы, обобщения.

Выбор темы реферата осуществляется студентом в рамках изучаемой дисциплины исходя из интересов студента. Прежде чем выбрать тему реферата, студенту необходимо выяснить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

Цель реферата – приобретение студентами навыков самостоятельной работы по подбору, изучению, анализу и обобщению литературных источников.

Объем реферата составляет 7-15 страниц машинописного текста (в зависимости от требований преподавателя).

Критерии оценки реферата

- Соответствие содержания теме.
- Правильность и полнота использования источников.
- Соответствие оформления реферата стандартам.

По усмотрению преподавателя рефераты могут быть представлены на семинарах, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

Процесс выполнения реферата состоит из следующих этапов.

- Подбор литературы по избранной теме и ознакомление с выбранными источниками.
- Составление плана реферата.
- Изучение отобранных литературных источников.
- Написание текста реферата.
- Оформление реферата.

Подбор литературы по избранной теме и ознакомление с выбранными источниками

Подбор литературы по избранной теме и ознакомление с выбранными источниками – это, прежде всего, самостоятельная работа студента, успех которой зависит от его инициативности и умения пользоваться каталогами, библиографическими справочниками и т.п. Следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. Предварительное ознакомление с отобранной литературой необходимо для того, чтобы выяснить, насколько содержание той или иной книги или журнальной статьи соответствует избранной теме. Кроме того, предварительное ознакомление позволит получить полное представление о круге вопросов, охватываемых темой, и составить рабочий план реферата.

Изучение отобранных литературных источников

После того как составлен план реферата, следует приступать к детальному изучению отобранной литературы. При ее изучении, как правило, составляются конспекты. Характер конспектов определяется возможностью и формой использования изучаемого материала в будущей работе. Это могут быть выписки (цитаты), краткое изложение мыслей, фактов или характеристика прочитанного материала в виде подробного плана тех мест работы, которые могут потребоваться при написании текста реферата. Во всех случаях при конспектировании литературы необходимо записывать название источника, издательство и страницы, откуда заимствованы записи, чтобы в дальнейшем при написании работы иметь возможность делать ссылки на литературные источники. Большое значение имеет систематизация получаемых сведений по основным разделам реферата, предусмотренным в плане. Прочитав тот или иной источник, следует продумать то, в каком разделе могут быть использованы сведения из него. Подобная систематизация позволяет на основе последующего анализа отобранного материала более глубоко и всесторонне осветить основные вопросы изучаемой темы. Литературные источники по проблемам экономического анализа содержат много цифр, в них приводятся много аналитических таблиц, расчетов. Изучая литературу, студент ни в коем случае не должен

опускать подобные материалы. Наоборот, лишь тщательно разобравшись в них, можно полностью уяснить себе тот или иной вопрос темы.

Написание текста реферата

Реферат пишется на основе тщательно проработанных литературных источников. Характеризуя содержание реферата, необходимо отметить следующее.

Во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи, которые ставит перед собой студент. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

В текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата. Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы.

Порядок оформления реферата:

Реферат оформляется в печатном виде. Все поля по 2 см; оформление основного текста: шрифт– Times New Roman, кегль – 14, межстрочный интервал – 1,5, абзацный отступ 1,25 см, выравнивание – по ширине страницы. Нумерация страниц внизу по центру.

9. Перечень информационных технологий

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный АО «Лаборатория Касперского».

Microsoft Open License в составе:

– Microsoft Windows Professional XP, 7, 8, Server Russian;

– Microsoft Office 2003-2016 Russian.

10. Материально-техническая база

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: 214000, г. Смоленск, ул. Пржевальского, д.4, уч. корпус № 2, ауд. 510.

Стандартная учебная мебель (60 учебных посадочных места), стол и стул для преподавателя – по 1 шт.

Кафедра для лектора – 1 шт.

Доска настенная трехэлементная – 1 шт.

Проекционный экран LUMA – 1 шт.

Мультимедиапроектор Acer – 1 шт.

Ноутбук HP 530 – 1шт.

Колонки Genius – 1 шт.

Помещение для самостоятельной работы: 214000, г. Смоленск, ул. Пржевальского, д.4, уч. корпус №2, ауд. 520 (компьютерная лаборатория с выходом в Интернет)

Компьютерный студенческий стол – 15 шт.

Компьютерный стол для преподавателя – 1 шт.

Интерактивная доска IQBoard

Мультимедиа проектор Optima PX 329 DLP

16 персональных компьютеров с выходом в Интернет

Стандартная учебная мебель (16 учебных посадочных мест).

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 6314D932A1EC8352F4BBFDEFD0AA3F30

Владелец: Артеменков Михаил Николаевич

Действителен: с 21.09.2022 до 15.12.2023