

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Северо-Осетинский государственный университет
имени Коста Левановича Хетагурова»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Формирование корпоративной культуры образовательной организации»

Направление/специальность
44.04.01 Психолого-педагогическое образование

Программа
«Руководитель образовательной организации»

Квалификация (степень) выпускника – магистр

Форма обучения очная

Год начала подготовки - 2024

Владикавказ 2024

1. Структура, и общая трудоемкость дисциплины

	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
Курс	1	1
Семестр	2	2
Лекции	14	-
Практические (семинарские) занятия	14	4
Лабораторные занятия		
Консультации		
Итого аудиторных занятий	28	4
Самостоятельная работа	80	104
Курсовая работа		
Форма контроля		
экзамен		
Зачет	зачет	зачет
Общее количество часов	108	108

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часа (3 зачетные единицы).

2. Цели освоения дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Формирование корпоративной культуры образовательной организации» является приобретение магистрантами компетенций в области управления корпоративной культурой. Дисциплина направлена на подготовку выпускников, способных понимать и анализировать мировоззренческие, социально и лично значимые проблемы корпоративной культуры, владеющих знаниями о технологиях управления корпоративной культурой, этосе своей профессии, этике сферы бизнеса и рекламы, управленческой этике, и умеющих их использовать в практической деятельности.

Задачи дисциплины:

- 1) изучить сущность, природу, структуру, функции, основные понятия и ценности корпоративной культуры;
- 2) рассмотреть закономерности и принципы формирования и развития корпоративной культуры в образовательных организациях;
- 3) освоить диагностический инструментарий и технологии, необходимые для исследования и развития корпоративной культуры в образовательной организации.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Формирование корпоративной культуры образовательной организации» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры (Б1.В.ДВ.01.01). Курс строится с опорой на результаты обучения, сформированные при освоении дисциплин «Педагогика» и «Психология» при освоении программы бакалавриата.

Для освоения данной учебной дисциплины магистрант должен

Знать: психологические особенности персонала; основы взаимодействия персонала.

Уметь: проводить психологическую адаптацию персонала к условиям профессиональной деятельности; формировать благоприятный социально-психологический

климат в коллективе.

Владеть: навыками диагностики и выявления особенностей мотивационных механизмов персонала; техникой изучения психологических функциональных состояний и влияния социально-психологического климата на профессиональную деятельность персонала.

4. Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями (результатами освоения образовательной программы):

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ОПК-3 - Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями

ОПК-4 - Способен создавать и реализовывать условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей

ПК-3 - Способен планировать и организовывать сопровождение учебно-воспитательного процесса в образовательных организациях

Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине с формируемыми компетенциями ОПОП:

Компетенции		Планируемые результаты обучения, соответствующие формируемым компетенциям ОПОП		
Код	Формулировка			
		Знать:	Уметь	Владеть:
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	способы социального взаимодействия, основные условия эффективной командной работы; основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации.	работать в команде; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; вырабатывать командную стратегию;	навыками социального и командного взаимодействия, созданием команды для выполнения практических задач; умением работать в команде; навыками оценки идей других членов команды для достижения поставленной цели.
ОПК-3	Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной	методологические основы воспитательной деятельности; психолого-педагогические методы и	осуществлять взаимодействие с обучающимися, в том числе с особыми образовательными и потребностями	методами проектирования воспитательной среды (в том числе совместной и индивидуальной деятельности

	деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями	технологии, позволяющие решать задачи организации совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями;	в вопросах учебной и воспитательной деятельности; анализировать и применять методы психолого-педагогического проектирования образовательной среды;	обучающихся); организовывать, прогнозировать и проводить анализ учебной и воспитательной деятельности; методами (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями;
ОПК-4	Способен создавать и реализовывать условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей	российские традиционные духовные ценности; принципы проектирования образовательной среды, комфортной и безопасной для личностного развития обучающегося.	планировать и осуществлять совместно с педагогом воспитательные мероприятия, программы защиты детей и молодежи от жестокого обращения и насильственных действий.	навыками выбора оптимальных педагогических технологий воспитания обучающихся в соответствии с их возрастными и психофизическими особенностями; принципами просветительской работы с родителями.
ПК-3	Способен планировать и организовывать сопровождение учебно-воспитательного процесса в образовательных организациях	методы организационно-методического сопровождения основных общеобразовательных программ.	отбирать методы и приемы проектирования и организации сопровождения образовательного процесса; анализировать и выбирать оптимальные педагогические технологии обучения и воспитания обучающихся в соответствии с их возрастными и психофизическими особенностями.	навыком анализа образовательного процесса с точки зрения соответствия требованиям образовательных стандартов общего образования и основным методическим принципам обучения.

**5. Содержание и учебно-методическая карта дисциплины
(очная форма обучения)**

Таблица 5.1.

Номер темы	Наименование тем (вопросов), изучаемых по данной дисциплине	Занятия		Самостоятельная работа магистров		Формы контроля	Лит-ра
		л	пр	Содержание	Часы		
1	1 Организационное проектирование и структура системы управления персоналом в организациях	2	2	Управление персоналом как процесс. Особенности кадрового менеджмента. Персонал как особый объект управления. Ключевые задачи управления персоналом организации. Содержание базовых функций управления персоналом: планирование, организация, мотивация, контроль. Структура персонала: профессиональная, половозрастная и др. Показатели наличия и движения персонала организации. Показатели численности персонала. Кадровая статистика. Кадровое делопроизводство и учет. Документальное обеспечение управления персоналом. Исторические корни современных HR-менеджеров в России. Требования к современным HR – менеджерам. Востребованные личные качества, профессиональные знания, умения и навыки. Понятие организационного проектирования системы управления персоналом. Организационная структура кадровой службы в организациях сферы туризма. Позиции кадровой службы в реализации функций управления персоналом в организациях сферы туризма. Структура системы УП и размеры организации. Рациональная организационная структура. Система УП в небольших организациях и в крупных. Функции отдела кадров как ключевой составляющей кадровой службы.	10	Вопросы задания, тесты	1; 2; 3; 4
2	Понятие, структура и виды организационной и корпоративной культуры Организационная культура как часть общей национальной культуры,	2	2	История исследований феномена организационной культуры. Особенности рассмотрения данного феномена в зарубежных и отечественных исследованиях. Неоднозначность влияния культуры на организационные процессы. Функции организационной и корпоративной культуры. Глубина существования культуры. Подходы к пониманию уровней	12	Вопросы задания, тесты	1; 2; 3; 4

	ее духовная и материальная составляющая. Понятие и сущность культуры организаций. Понятие культурной среды организации. Корпоративная и организационная культура: различия в трактовках			проявления организационной культуры. Выделение уровневой структуры по степени осознания культурных проявлений (поверхностный уровень, осознанный, глубинный, бессознательный). Структурные компоненты организационной культуры, их особенности, социально-психологическая характеристика. Особенности организационной культуры в зависимости от сферы и рода деятельности организации, их формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе.. Менталитет в организационной культуре. Исследования Г. Холлштеде. Роль национальных и этнических установок в организационной культуре. Традиционные классификации организационной культуры Дилла и Кеннеди, Блейка и Мутона, Оучи. Современные классификации организационных культур Бурке и Ханди. Понятие «высокой» и «низкой» культуры. Признаки «здоровой и нездоровой» организационной культуры.			
3	Философия, концепция, принципы и методы управления персоналом в межкультурной среде: российская, японская, американская, скандинавская, западноевропейская модели кадровой политики. Место кадровой политики в системе УП. Основная задача кадровой политики. Содержанием кадровой политики. Общие требования к кадровой политике в современных условиях. Анализ кадровой ситуации.	2	2	Типы и условия реализации кадровой политики. Особенности кадровой политики в различных стратегиях организации. Практические действия HR-менеджеров при реализации различных стратегий организации. Эффективность кадровых стратегий. Принципы управления персоналом. Принципы управления в отечественных организациях. Принципы управления персоналом в американских, японских, западноевропейских, скандинавских корпорациях. Принципы построения системы управления персоналом в межкультурной среде. Сравнительный анализ национальных особенностей стилей управления менеджеров. Философия управления персоналом и философия организации. Концепция управления персоналом: методология, система и технология управления персоналом. Основные принципы этики делового общения в работе менеджера по персоналу в организациях . Формы делового общения: диалоговое общение, совещания и собрания. Характеристика методов воздействия и управления в работе менеджера по персоналу: экономические, организационно-распорядительные,	10	Вопросы задания, тесты	1; 2; 3; 4

	Оценочные критерии эффективности кадровой политики			социально-психологические.			
4	Корпоративная культура и технологии управления персоналом в организациях : найм, адаптация, обучение и аттестация персонала Процедуры привлечения, отбора, приема работников в организацию. Приемы (тактики) организации в процессе найма. Тактика работника на переговорах. Приемы тактики работника на собеседовании. Структура резюме. Деловая оценка персонала. Методы деловой оценки персонала при приеме на работу. Стрессовое собеседование в организациях	2	2	Понятие и значение адаптации персонала. Виды адаптации. Этапы адаптации. Организационные меры, сокращающие время адаптации. Обоснование затрат на адаптацию работников. Организация труда персонала в организациях . Обучение персонала в организациях . Система обучения в организации. Процедура профессионального обучения персонала. Обучение топменеджеров. Элементы обучения. Метод обучения топ-менеджеров — «case study». Процедура аттестации персонала. Цели аттестации. Задачи аттестации. Виды аттестации. Объекты аттестации. Факторы оценки. Методы аттестации персонала в организациях . Использование результатов аттестации. Оценка методом 360 градусов. Ассесментцентр. Коучинг.	12	Вопросы задания, тесты	1; 2; 3; 4
5	Корпоративная культура и технологии управления персоналом в организациях : развитие, мотивация и высвобождение персонала Понятие деловой карьеры. Вертикальные и горизонтальные перемещения. Типовые	2	2	Работа с кадровым резервом. Резерв на замещение руководящих должностей. Деловые свойства, учитываемые при зачислении в резерв. Сущность стимулирования в организациях сферы туризма. Цель стимулирования. Основа стимулирования — административные, экономические, социально-психологические методы. Характеристика систем и методов стимулирования в организациях. Социально-психологические аспекты стимулирования персонала в организациях: влияние корпоративной культуры. Высвобождение персонала. Работа с увольняемым	12	Вопросы задания, тесты	1; 2; 3; 4

	<p>модели карьеры. Проблемы развития карьеры. Управление карьерой: основные процедуры. Планирование карьеры. Условия реализации плана развития карьеры. Особенности управления карьерой работников</p>			<p>персоналом (outplacement) при разных инициативах увольнения. Программы управления сокращениями (планирование высвобождения персонала). Виды программ по высвобождению персонала в организациях сферы туризма. Зарубежный опыт аутплейсмента. Работа российских HR-менеджеров по высвобождению персонала.</p>			
6	<p>Социально-психологические аспекты корпоративной культуры и технологии управления персоналом организаций Процедура управления организационным поведением. Типы поведения работников в организациях сферы туризма. Типы отношений к работникам. Стереотипы мышления в системе трудового поведения работника. Поведенческая структура трудовой деятельности. Стереотип как сложное социально-психологическое явление.</p>	2	2	<p>«Терминаторное управление». Три основных стиля управления в организации. Формирование команды в организациях . Особенности и технология конструирования команды (team building). Признакам правильно сформированной команды. Этапы развития команды и стили руководства. Групповая динамика Неформальные связи в организации. Неформальная группа. Причины возникновения неформальных отношений в группе в организациях . Факторы, определяющие характер неформальных отношений. Особенности функционирования неформальных групп. Руководство неформальными группами. Неформальные лидеры в организациях . Серые кардиналы. Референтные группы. Типы референции. Правила и приемы управления неформальными группами в организациях . Понятие конфликта. Конфликт как инструмент развития. Методологические основы изучения конфликтов.Классификация конфликтов по различным основаниям. Причины конфликтов в организациях . Последствия конфликтов. Функции конфликтов. Стили поведения в конфликте: конфронтация, сотрудничество, уклонение, приспособление. Методы диагностики организационных конфликтов в организациях буристического бизнеса. Методы управления конфликтами.</p>	12	<p>Вопросы задания, тесты</p>	1; 2; 3; 4
7	<p>Влияние организационной культуры на</p>	2	2	<p>Особенности взаимодействия разных возрастных групп в составе одной организации. Возрастные и профессиональные</p>	12	<p>Вопросы задания,</p>	1; 2; 3; 4

	<p>эффективность деятельности организации.</p> <p>Взаимодействие культур внутри организации.</p> <p>Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры. Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры.</p>			<p>субкультуры. Процессы противодействия существующим культурным нормам и ценностям. Контркультура и девиантность в организации. Взаимосвязь культуры и организационной стратегии. Организационная культура как фактор эффективности деятельности Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности. Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели. Параметры эффективной организационной культуры. Понятие процесса диагностики организационной культуры. Трудности в изучении культурных феноменов. Методы качественных и количественных исследований. Разработка диагностического комплекса. Этапы проведения исследования. Представление результатов. Принципы формирования корпоративной культуры организации сферы туризма. Роль и ответственность руководителя организации в формировании организационной культуры. Формулирование стратегии. Ошибки при формировании организационной культуры. Факторы, сопровождающие процесс ее формирования. Понятие процесса оптимизация организационной культуры, возможности его реализации. Анализ организационных процессов и необходимость культурных изменений. Управление процессом культурных изменений. Роль руководителя и возможности привлечения внутренних и внешних консультантов. Основные этапы изменений организационной культуры. Использование позитивных моментов в существующей культуре и опора на них при проведении преобразований. Анализ практики развития организационной культуры. Отечественный и зарубежный опыт развития организационной культуры.</p>		тесты	
ИТОГО		14	14		80		

**5. Содержание и учебно-методическая карта дисциплины
(заочная форма обучения)**

Таблица 5.1.

Номер темы	Наименование тем (вопросов), изучаемых по данной дисциплине	Занятия		Самостоятельная работа магистров		Формы контроля	Лит-ра
		л	пр	Содержание	Часы		
1	Организационное проектирование и структура системы управления персоналом в организациях		1	Управление персоналом как процесс. Особенности кадрового менеджмента. Персонал как особый объект управления. Ключевые задачи управления персоналом организации. Содержание базовых функций управления персоналом: планирование, организация, мотивация, контроль. Структура персонала: профессиональная, половозрастная и др. Показатели наличия и движения персонала организации. Показатели численности персонала. Кадровая статистика. Кадровое делопроизводство и учет. Документальное обеспечение управления персоналом. Исторические корни современных HR-менеджеров в России. Требования к современным HR – менеджерам. Востребованные личные качества, профессиональные знания, умения и навыки. Понятие организационного проектирования системы управления персоналом. Организационная структура кадровой службы в организациях сферы туризма. Позиции кадровой службы в реализации функций управления персоналом в организациях сферы туризма. Структура системы УП и размеры организации. Рациональная организационная структура. Система УП в небольших организациях и в крупных. Функции отдела кадров как ключевой составляющей кадровой службы.	15	Вопросы задания, тесты	1; 2; 3; 4
2	Понятие, структура и виды организационной и корпоративной культуры Организационная культура как часть общей национальной культуры,		1	История исследований феномена организационной культуры. Особенности рассмотрения данного феномена в зарубежных и отечественных исследованиях. Неоднозначность влияния культуры на организационные процессы. Функции организационной и корпоративной культуры. Глубина существования культуры. Подходы к пониманию уровней	15	Вопросы задания, тесты	1; 2; 3; 4

	ее духовная и материальная составляющая. Понятие и сущность культуры организаций. Понятие культурной среды организации. Корпоративная и организационная культура: различия в трактовках			проявления организационной культуры. Выделение уровневой структуры по степени осознания культурных проявлений (поверхностный уровень, осознанный, глубинный, бессознательный). Структурные компоненты организационной культуры, их особенности, социально-психологическая характеристика. Особенности организационной культуры в зависимости от сферы и рода деятельности организации, их формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе.. Менталитет в организационной культуре. Исследования Г. Холлштеде. Роль национальных и этнических установок в организационной культуре. Традиционные классификации организационной культуры Дилла и Кеннеди, Блейка и Мутона, Оучи. Современные классификации организационных культур Бурке и Ханди. Понятие «высокой» и «низкой» культуры. Признаки «здоровой и нездоровой» организационной культуры.			
3	Философия, концепция, принципы и методы управления персоналом в межкультурной среде: российская, японская, американская, скандинавская, западноевропейская модели кадровой политики. Место кадровой политики в системе УП. Основная задача кадровой политики. Содержанием кадровой политики. Общие требования к кадровой политике в современных условиях. Анализ кадровой ситуации.			Типы и условия реализации кадровой политики. Особенности кадровой политики в различных стратегиях организации. Практические действия HR-менеджеров при реализации различных стратегий организации. Эффективность кадровых стратегий. Принципы управления персоналом. Принципы управления в отечественных организациях. Принципы управления персоналом в американских, японских, западноевропейских, скандинавских корпорациях. Принципы построения системы управления персоналом в межкультурной среде. Сравнительный анализ национальных особенностей стилей управления менеджеров. Философия управления персоналом и философия организации. Концепция управления персоналом: методология, система и технология управления персоналом. Основные принципы этики делового общения в работе менеджера по персоналу в организациях . Формы делового общения: диалоговое общение, совещания и собрания. Характеристика методов воздействия и управления в работе менеджера по персоналу: экономические, организационно-распорядительные,	15	Вопросы задания, тесты	1; 2; 3; 4

	Оценочные критерии эффективности кадровой политики			социально-психологические.			
4	Корпоративная культура и технологии управления персоналом в организациях : найм, адаптация, обучение и аттестация персонала Процедуры привлечения, отбора, приема работников в организацию. Приемы (тактики) организации в процессе найма. Тактика работника на переговорах. Приемы тактики работника на собеседовании. Структура резюме. Деловая оценка персонала. Методы деловой оценки персонала при приеме на работу. Стрессовое собеседование в организациях		1	Понятие и значение адаптации персонала. Виды адаптации. Этапы адаптации. Организационные меры, сокращающие время адаптации. Обоснование затрат на адаптацию работников. Организация труда персонала в организациях . Обучение персонала в организациях . Система обучения в организации. Процедура профессионального обучения персонала. Обучение топменеджеров. Элементы обучения. Метод обучения топ-менеджеров — «case study». Процедура аттестации персонала. Цели аттестации. Задачи аттестации. Виды аттестации. Объекты аттестации. Факторы оценки. Методы аттестации персонала в организациях . Использование результатов аттестации. Оценка методом 360 градусов. Ассесментцентр. Коучинг.	14	Вопросы задания, тесты	1; 2; 3; 4
5	Корпоративная культура и технологии управления персоналом в организациях : развитие, мотивация и высвобождение персонала Понятие деловой карьеры. Вертикальные и горизонтальные перемещения. Типовые			Работа с кадровым резервом. Резерв на замещение руководящих должностей. Деловые свойства, учитываемые при зачислении в резерв. Сущность стимулирования в организациях сферы туризма. Цель стимулирования. Основа стимулирования — административные, экономические, социально-психологические методы. Характеристика систем и методов стимулирования в организациях. Социально-психологические аспекты стимулирования персонала в организациях: влияние корпоративной культуры. Высвобождение персонала. Работа с увольняемым	15	Вопросы задания, тесты	1; 2; 3; 4

	<p>модели карьеры. Проблемы развития карьеры. Управление карьерой: основные процедуры. Планирование карьеры. Условия реализации плана развития карьеры. Особенности управления карьерой работников</p>			<p>персоналом (outplacement) при разных инициативах увольнения. Программы управления сокращениями (планирование высвобождения персонала). Виды программ по высвобождению персонала в организациях сферы туризма. Зарубежный опыт аутплейсмента. Работа российских HR-менеджеров по высвобождению персонала.</p>			
6	<p>Социально-психологические аспекты корпоративной культуры и технологии управления персоналом организаций Процедура управления организационным поведением. Типы поведения работников в организациях сферы туризма. Типы отношений к работникам. Стереотипы мышления в системе трудового поведения работника. Поведенческая структура трудовой деятельности. Стереотип как сложное социально-психологическое явление.</p>			<p>«Терминаторное управление». Три основных стиля управления в организации. Формирование команды в организациях . Особенности и технология конструирования команды (team building). Признакам правильно сформированной команды. Этапы развития команды и стили руководства. Групповая динамика Неформальные связи в организации. Неформальная группа. Причины возникновения неформальных отношений в группе в организациях . Факторы, определяющие характер неформальных отношений. Особенности функционирования неформальных групп. Руководство неформальными группами. Неформальные лидеры в организациях . Серые кардиналы. Референтные группы. Типы референции. Правила и приемы управления неформальными группами в организациях . Понятие конфликта. Конфликт как инструмент развития. Методологические основы изучения конфликтов.Классификация конфликтов по различным основаниям. Причины конфликтов в организациях . Последствия конфликтов. Функции конфликтов. Стили поведения в конфликте: конфронтация, сотрудничество, уклонение, приспособление. Методы диагностики организационных конфликтов в организациях туристического бизнеса. Методы управления конфликтами.</p>	15	<p>Вопросы задания, тесты</p>	1; 2; 3; 4
7	<p>Влияние организационной культуры на</p>		1	<p>Особенности взаимодействия разных возрастных групп в составе одной организации. Возрастные и профессиональные</p>	15	<p>Вопросы задания,</p>	1; 2; 3; 4

	<p>эффективность деятельности организации.</p> <p>Взаимодействие культур внутри организации.</p> <p>Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры. Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры.</p>			<p>субкультуры. Процессы противодействия существующим культурным нормам и ценностям. Контркультура и девиантность в организации. Взаимосвязь культуры и организационной стратегии. Организационная культура как фактор эффективности деятельности. Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности. Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели. Параметры эффективной организационной культуры. Понятие процесса диагностики организационной культуры. Трудности в изучении культурных феноменов. Методы качественных и количественных исследований. Разработка диагностического комплекса. Этапы проведения исследования. Представление результатов. Принципы формирования корпоративной культуры организации сферы туризма. Роль и ответственность руководителя организации в формировании организационной культуры. Формулирование стратегии. Ошибки при формировании организационной культуры. Факторы, сопровождающие процесс ее формирования. Понятие процесса оптимизация организационной культуры, возможности его реализации. Анализ организационных процессов и необходимость культурных изменений. Управление процессом культурных изменений. Роль руководителя и возможности привлечения внутренних и внешних консультантов. Основные этапы изменений организационной культуры. Использование позитивных моментов в существующей культуре и опора на них при проведении преобразований. Анализ практики развития организационной культуры. Отечественный и зарубежный опыт развития организационной культуры.</p>		тесты	
ИТОГО		-	4		104		

6. Образовательные технологии

Традиционные лекции и практические (семинарские) занятия с использованием современных интерактивных технологий.

Лекция-диалог – содержание подается через серию вопросов, на которые студент должен отвечать непосредственно в ходе лекции.

Онлайн-семинар – разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени. Каждый из участников находится у своего компьютера (средства связи), а связь между ними поддерживается через Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника.

Видеоконференция – сеанс видеоконференцсвязи (ВКС) – это технология интерактивного взаимодействия двух и более участников образовательного процесса для обмена информацией в реальном режиме времени.

Видео-лекция – снятая на камеру сокращенная лекция, дополненная фотографиями и схемами, иллюстрирующая подаваемый в лекции материал.

Технология электронного обучения (реализуется при помощи электронной образовательной среды СОГУ при использовании ресурсов ЭБС, при проведении автоматизированного тестирования и т. д.).

Творческое задание составляет содержание (основу) любой интерактивной формы проведения занятия. Выполнение творческих заданий требует от студента воспроизведения полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем и требующей творческого подхода: 1) подборка примеров из практики; 2) подборка материала по определенной проблеме;

Публичная презентация проекта - самый эффективный способ донесения важной информации при публичных выступлениях. Слайд-презентации позволяют эффектно и наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение.

Интерактивная лекция представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией студентов с применением следующих интерактивных форм обучения: 1. управляемая дискуссия или беседа; 2. демонстрация слайдов или учебных фильмов; 3. мозговой штурм; 4. мотивационная речь и др.

Разработка проекта позволяет участникам мысленно выйти за пределы аудитории и составить проект своих действий по обсуждаемому вопросу. Участники могут обратиться за консультацией, дополнительной литературой в специализированные учреждения, библиотеки и т.д.

Проблемное обучение- поиск ответов на вопросы по теме.

Все виды учебной работы могут проводиться дистанционно на основе локальных нормативных актов. В целях реализации индивидуального подхода к обучению студентов, осуществляющих учебный процесс по индивидуальной траектории в рамках индивидуального рабочего плана, изучение данной дисциплины может осуществляться через индивидуальные консультации преподавателя очно, в часы консультаций, а также с использованием CiscoWebexMeetings, платформы дистанционного обучения Moodle, личный кабинет студента на портале СОГУ, других элементов ЭИОС СОГУ.

7. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Весь учебно-методический материал размещен на дистанционной площадке системы «MOODLE»

Методические указания для обучающихся

Система университетского обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций и практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

Методические указания для обучающихся к практическим занятиям

Самостоятельная работа магистров – важнейшая составная часть занятий по изучаемой дисциплине, предусмотрена учебным планом, необходима для полного усвоения программы курса, формирования навыков исследовательской работы и ориентации магистров на умение применять теоретические знания на практике, способствует формированию у магистров навыков работы с психологической и педагогической литературой, развитию культуры умственного труда и поискам в приобретении новых знаний.

Задания для самостоятельной работы составляются по разделам и темам, по которым не предусмотрены аудиторные занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Задания по самостоятельной работе по дисциплине могут быть следующих видов:

- конспектирование первоисточников и другой учебной литературы;
- проработка учебного материала (по конспектам лекций учебной и научной литературе) и подготовка к участию в тематических дискуссиях и деловых играх;
- выполнение контрольных работ, творческих (проектных) заданий;
- решение задач;
- работа с тестами и вопросами для самопроверки;
- моделирование и/или анализ конкретных проблемных ситуаций;
- анализ статистических и фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа и т.д.

Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации магистра (экзамен/зачет).

Методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине состоит из:

- Определения учебных вопросов, которые магистры должны изучить самостоятельно;
- Подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;
- Поиска дополнительной научной литературы, к которой магистры могут обращаться по желанию, если у них возникает интерес к данной теме;
- Определения контрольных вопросы, позволяющих магистрам самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- Организации консультаций преподавателя со магистрами для разъяснения вопросов, вызвавших у магистров затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Реферируя и конспектируя наиболее важные вопросы, имеющие научно-практическую значимость, новизну, актуальность, делая выводы, заключения, высказывая практические замечания, выдвигая различные положения, магистры глубже понимают вопросы курса.

Работа с рекомендованной литературой

При работе с основной и дополнительной литературой целесообразно придерживаться такой последовательности. Сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале, понять общий смысл прочитанного. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др. Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его

законспектировать. План – это схема прочитанного материала, перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов: - план-конспект – это развернутый детализированный план, в котором по наиболее сложным вопросам даются подробные пояснения, - текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника, - свободный конспект – это четко и кратко изложенные основные положения в результате глубокого изучения материала, могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом, - тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает ответ по изучаемому вопросу. В процессе изучения материала источника и составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым и удобным для работы.

Методические рекомендации по оформлению презентации

- 1) Не перегружать слайды текстом.
- 2) Наиболее важный материал лучше выделить.
- 3) Не следует использовать много мультимедийных эффектов анимации.

Особенно нежелательны такие эффекты, как вылет, вращение, побуквенное появление текста. Оптимальная настройка эффектов анимации – появление, в первую очередь, заголовка слайда, а затем текста по абзацам. При этом если несколько слайдов имеют одинаковое название, то заголовок слайда должен постоянно оставаться на экране.

4) Чтобы обеспечить хорошую читаемость презентации необходимо подобрать темный цвет фона и светлый цвет шрифта.

5) Текст презентации должен быть написан без орфографических и пунктуационных ошибок.

Методические рекомендации по работе на дистанционной площадке

Методические рекомендации по работе на дистанционной площадке расположены на самой площадке системы «MOODLE» <http://dist-edu.nosu.ru>.

Методические рекомендации по использованию информационно-коммуникативных технологий обучения

Для изучения лекционного материала дисциплины применяются аудиовизуальные (мультимедийные технологии, которые не отрицают традиционные, проверенные временем методы преподавания, но, при этом, они повышают наглядность, информативность, оперативность в подаче информации, позволяют экономить время занятий.

Каждое практическое (семинарское) занятие имеет свою особую форму проведения, свою методологическую специфику, что позволяет развивать у студентов различные как общекультурные, так и профессиональные компетенции. Постановка проблемы, разбор актуальных конкретных и гипотетических ситуаций, создание атмосферы диалога между преподавателем и группой позволяет работать индивидуально и в малых группах, коллективно обсуждать определенный тематический материал, а также инициировать самостоятельную работу студентов. При осмыслении содержания вопросов практических занятий преследуется цель соблюдать преемственность в профессиональном и в творческом развитии студентов.

Контроль самостоятельной работы студентов призван сделать процесс обучения более целостным и органичным. Его задача не оставить без внимания даже, на первый взгляд, малозначительные вопросы.

Компьютерное тестирование позволяет осуществлять итоговый контроль знаний студентов. Тестовый материал включает в себя содержание вопросов по каждому из обозначенных программой разделов.

Каждый вопрос предполагает несколько вариантов ответов, среди которых имеются абсолютно неверный, правильный и в большей или меньшей степени раскрывающий сущность вопроса. В процессе компьютерного тестирования задача студентов определяется как выбор правильного ответа из многообразия вариантов. В тестовых заданиях есть вопросы на соответствие. В процессе компьютерного тестирования, задача студента определяется как выбор правильного ответа из многообразия вариантов.

Методические рекомендации по написанию эссе

Требования, предъявляемые к эссе:

1. Объем эссе не должен превышать 1–2 страниц.
2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
4. Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
5. Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль.
6. Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.
7. Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

Структура эссе:

1. Введение — определение основного вопроса эссе, актуальность. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своей творческой работы. При написании актуальности могут помочь ответы на следующие вопросы:
«Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?»,
«Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?»,
«Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».
2. Основная часть — ответ на поставленный вопрос. Один параграф содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, подвывод, являющийся частично ответом на поставленный вопрос.
3. Заключение - суммирование уже сделанных подвыводов и окончательный ответ на вопрос эссе.

Отметим наиболее приемлемую технику доказательства приведенных в эссе высказываний. Доказательство — это совокупность логических приемов обоснования истинности какого-либо суждения с помощью других истинных и связанных с ним суждений.

Структура любого доказательства включает по меньшей мере три составляющие: тезис, аргументы, вывод или оценочные суждения.

- Тезис — это сужение, которое надо доказать.
- Аргументы — это категории, которыми пользуются при доказательстве истинности тезиса.
- Вывод — это мнение, основанное на анализе фактов.
- Оценочные суждения — это мнения, основанные на наших убеждениях, верованиях или взглядах.

Памятка при написании эссе:

Прежде чем приступить к написанию эссе:

- изучите теоретический материал;
- уясните особенности заявленной темы эссе;
- продумайте, в чем может заключаться актуальность заявленной темы;
- выделите ключевой тезис и определите свою позицию по отношению к нему;
- определите, какие теоретические понятия, научные теории, термины помогут вам

раскрыть суть тезиса и собственной позиции;

- составьте тезисный план, сформулируйте возникшие у вас мысли и идеи.

Алгоритм написания эссе:

1. Внимательно прочтите все темы (высказывания), предлагаемые для написания эссе.

2. Выберите ту, которая будет отвечать нескольким требованиям:

- она интересна вам;
- вы понимаете смысл этого высказывания;
- по данной теме вам есть что сказать (вы знаете термины, можете привести

примеры, имеете личный опыт и т.д.).

3. Определите смысл высказывания (проблему).

4. Набросайте аргументы «за» и/или «против» данного высказывания:

• для каждого аргумента подберите примеры, факты, ситуации из жизни, личного опыта, литературных произведений;

- распределите подобранные аргументы в последовательности;
- придумайте вступление к рассуждению;
- изложите свою точку зрения в той последовательности, которую вы наметили.

5. Сформулируйте общий вывод работы.

Требования к оформлению:

- Титульный лист.
- Текст эссе.
- Формат листов-A4. Шрифт-Times New Roman, размер-14, расстояние между строк – интерлиньяж полуторный, абзацный отступ- 1,25 см., поля-30 мм (слева), 20 мм (снизу), 20 мм (сверху), 20 мм (справа). Страницы нумеруются снизу по центру. Титульный лист считается, но не нумеруется.

Методические рекомендации магистрантам по подготовке к зачету

При подготовке к зачету студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на занятиях, а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на зачет.

8. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, рубежной аттестации и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Рабочая программа предусматривает проведение практических занятий, а также следующие виды работ: самостоятельную работу магистрантов по подготовке устных сообщений, написанию докладов и эссе, подготовку презентаций и обсуждений по темам дисциплины - работу в активной и интерактивной формах.

Рабочая программа предполагает текущий и промежуточный контроль знаний.

Текущий контроль – это непрерывно осуществляемый мониторинг уровня усвоения знаний и формирования умений и навыков в течение семестра или учебного года. Текущий контроль знаний, умений и навыков студентов осуществляется в ходе учебных (аудиторных) занятий, проводимых по расписанию.

Формами текущего контроля выступают опросы на семинарских и практических занятиях, а также короткие (до 15 мин.) задания, выполняемые магистрантами в начале занятия с целью проверки наличия знаний, необходимых для усвоения нового материала или в конце для выяснения степени усвоения изложенного материала.

Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы при устном опросе на семинарском занятии (УК-3; ОПК-3; ОПК-4; ПК-3)

1. Какие типы корпоративных культур известны в науке?
2. Все ли переменные можно оценить в структуре организации?
3. Можно ли спроектировать корпоративную культуру на момент начала работы организации?
4. Что представляет из себя культура качества?
5. Что может изменить в компании внедрение корпоративного обучения всех уровней сотрудников?

2. Развёрнутые ответы на вопросы при письменном опросе

1. Какие типы общества существуют и какие организационные культуры им соответствуют?
2. Можно ли изменяя ценностные ориентации общества, изменить его тип деятельности?
3. Создание идеального профиля корпоративной культуры при диагностике и оценки организации

Оценка	Критерий оценки устного и письменного ответа на практическом занятии
5	Содержание ответа соответствует освещаемому вопросу, полностью раскрыта в ответе тема, ответ структурирован, даны правильные аргументированные ответы на уточняющие вопросы, демонстрируется высокий уровень участия в дискуссии.
4	Содержание ответа соответствует освещаемому вопросу, полностью раскрыта в ответе тема, даны правильные, аргументированные ответы на уточняющие вопросы, но имеются неточности, при этом ответ неструктурирован и демонстрируется средний уровень участия в дискуссии.
3	Содержание ответа соответствует освещаемому вопросу, но при полном раскрытии темы имеются неточности, даны правильные, но не аргументированные ответы на уточняющие вопросы, демонстрируется низкий уровень участия в дискуссии, ответ неструктурирован, информация трудна для восприятия.
2	Содержание ответа соответствует освещаемому вопросу, но при полном раскрытии темы имеются неточности, демонстрируется слабое владение категориальным аппаратом, даны правильные, но не аргументированные ответы на уточняющие вопросы, участие в дискуссии отсутствует, ответ неструктурирован, информация трудна для восприятия.

3. Примерная тематика эссе

Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации

Инновации и корпоративная культура.

Соппротивление инновациям или поддержка их.

Механизмы изменения корпоративной культуры.

Оценка	Критерий оценки эссе
5	Тема эссе раскрыта полностью, четко выражена авторская позиция, имеются логичные и обоснованные выводы. Эссе написано с использованием большого количества источников на основе рекомендованной основной и дополнительной литературы, а также иной литературы, чем та, что предложена в рабочей программе дисциплины. На высоком уровне выполнено оформление работы.

4	В целом тема эссе раскрыта; выводы сформулированы, но недостаточно обоснованны; имеется анализ необходимых правовых норм, со ссылками на необходимые источники; использована необходимая как основная, так и дополнительная литература; недостаточно четко проявляется авторская позиция. Грамотное оформление.
3	Тема раскрыта недостаточно полно; использовались только основные источники; имеются ссылки на источники, но не выражена авторская позиция; отсутствуют выводы. Имеются недостатки по оформлению.
2	Тема эссе не раскрыта; материал изложен без собственной оценки и выводов; отсутствуют ссылки на источники. Имеются недостатки по оформлению работы.

Примерные задания для самостоятельной работы (УК-3; ОПК-3; ОПК-4; ПК-3):

1. Познакомьтесь с основными видами корпоративной культуры. Заполните таблицу "Виды корпоративной культуры"

Отличительный признак / Вид корпоративной культуры / Описание / Преимущества / Недостатки

2. Рассмотрите основные типы корпоративной культуры.

Заполните таблицу "Типы корпоративной культуры"

Тип КК / Описание КК / Основной фокус внимания руководства / Плюсы данного вида КК / Риски данного вида КК

- Типология КК Р. Блейка и Ж. Мутона.
- Типология КК Уильяма Оучи.
- Типология КК на основе большего - меньшего влияния на деятельность организации.
- «Классическая» типология КК Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди.
- Типология КК С. Ханди.
- Типология КК Р. Акоффа.
- Типология КК М. Бурке.

3. Перечислите основные компоненты корпоративной культуры, дайте характеристику и определите значение каждого из них. Изобразите схематически структуру корпоративной культуры и взаимосвязь ее компонентов.

4. Изучите литературу по представленной теме и подготовьте устное сообщение (доклад) к семинарским занятиям. Доклад представляется устно перед студенческой группой, оформляется письменно в виде плана-конспекта и сдается преподавателю.

5. Подготовьте проект развития корпоративной культуры организации.

Фонд типовых тестовых заданий (УК-3; ОПК-3; ОПК-4; ПК-3)

Примеры тестовых заданий

Инструкция магистру: Прочитайте внимательно вопрос и выберите правильный вариант ответа. Правильный ответ может быть только один.

1. Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны

быть включены в корпоративную культуру являются:

- А. Регулирование деятельности поставщиков и продавцов;
- Б. Самоменеджмент и культура работника;
- В. Общение с потребителем;
- Г. Культура, ориентированная на перемены;
- Д. Вертикальные нисходящие коммуникации; Е. Все ответы верны.

2. Назовите четыре модели отношений между руководителями и подчиненными.

А. Патернализм.

- Б. Иерархичность.
- В. Фратернализм.
- Г. Бюрократизм.
- Д. Эгалитаризм.
- Е. Партнерство.
- Ж. Демократизм.

3. Социальной эффективностью менеджмента является:

- А. Рост прибыли.
- Б. Снижение издержек обращения.
- В. Улучшение условий труда работников.
- Г. Увеличение выручки от реализации продукции.
- Д. Рост удовлетворённости персонала.
- Е. Повышение квалификации работников.

4. Источниками повышения эффективности деятельности организации являются:

- А. Улучшение климата в коллективе;
- Б. Совершенствование организационной структуры;
- В. Выживание в долгосрочной перспективе;
- Г. Высокое качество продукции;
- Д. Корпоративная культура;
- Е. Прибыль.

5. Определите иерархию (сверху вниз) трёх уровней организационной культуры:

- 1. Ценности и верования;
- 2.Arteфакты;
- 3. Базовые представления.

Форма контроля – зачет

Вопросы для подготовки к зачету (УК-3; ОПК-3; ОПК-4; ПК-3)

- 1. Корпоративная культура в системе управления организацией.
- 2. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции.
- 3. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры.
- 4. Типология корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала.
- 5. Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности.
- 6. Типология корпоративных культур по признаку специфики гендерных отношений.
- 7. Комплексные типологии корпоративных культур.
- 8. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур.
- 9. Субкультуры в корпоративной культуре организации.

10. Корпоративная культура как ресурс организации.
11. Методы изучения корпоративной культуры.
12. Технология управления корпоративной культурой.
13. Технология разработки и внедрения корпоративной культуры.
14. Необходимость и факторы, определяющие изменения корпоративной культуры.
15. Механизмы изменения корпоративной культуры.
16. Социализация работников в организации как способ сохранения и формирования корпоративной культуры.
17. Девиантное поведение работников: факторы, способствующие девиации, классификация преступлений и девиаций на работе.
18. Роль руководителя организации в управлении корпоративной культурой.
19. Предпосылки, факторы и особенности формирования корпоративной культуры российских организаций.
20. Корпоративная культура и поведение организации.
21. Корпоративная культура и эффективность деятельности организации.
22. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала корпорации.
23. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.
24. Информационная культура в системе корпоративной культуры.
25. Типы информационных культур.

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровень сформированности компетенций			
«Минимальный уровень не достигнут» (менее 55 баллов)	«Минимальный уровень» (56-70 баллов)	«Средний уровень» (71-85 баллов)	«Высокий уровень» (86-100 баллов)
<p><u>Компетенции не сформированы.</u></p> <p>Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы.</p>	<p><u>Компетенции сформированы.</u></p> <p>Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p><u>Компетенции сформированы.</u></p> <p>Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер, применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>	<p><u>Компетенции сформированы.</u></p> <p>Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых, так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p>
Описание критериев оценивания			

<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности. 	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания, которые следует выполнить. 	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. <p>Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов, присутствует неуверенность в ответах.</p>	<p>Обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории; - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
<p>Оценка «неудовлетворительно» /не зачтено</p>	<p>Оценка «удовлетворительно» / «зачтено»</p>	<p>Оценка «хорошо» / «зачтено»</p>	<p>Оценка «отлично» / «зачтено»</p>

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL:

2. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 306 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432946>

б) дополнительная литература

3. Тульчинский, Г. Л. Бренд-менеджмент. Брендинг и работа с персоналом : учебное пособие для вузов / Г. Л. Тульчинский, В. И. Терентьева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 255 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05503-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453092>

4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449289>

в) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- электронные библиотечные системы, с которыми у СОГУ имеется действующий договор, современные профессиональные базы, информационные справочные системы:

- eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. — URL: <http://www.elibrary.ru>.

- База данных «ЭБС elibrary»: <http://elibrary.ru>

- Издательство «Юрайт» [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. — URL: <http://biblio-online.ru>.

- Университетская библиотека online [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. — URL: <http://www.biblioclub.ru>.

- Университетская информационная система РОССИЯ. URL: <http://www.cir.ru/>;

Профессиональные базы:

<http://schools.keldysh.ru/labmro> — Методический сайт лаборатории методики и информационной поддержки развития образования МИОО.

www.researcher.ru — Портал исследовательской деятельности учащихся при участии: Дома научно-технического творчества молодежи МГДД(Ю)Т, Лицея 1553 «Лицей на Донской», Представительства корпорации Intel в России, «Физтех-центра» Московского физико-технического института. Публикуются тексты по методологии и методике исследовательской деятельности учащихся ученых и педагогов из Москвы и других городов России, исследовательские работы школьников, организованы сетевые проекты, даются ссылки на другие интернет-ресурсы.

www.1553.ru — сайт Лицея № 1553 «Лицей на Донской», публикуются материалы Городской экспериментальной площадки «Разработки модели организации Образовательного процесса на основе учебноисследовательской деятельности учащихся».

www.issl.dnttm.ru — сайт журнала «Исследовательская работа школьника».

<http://psy.1september.ru/articlef.php>

<http://www.ict.edu.ru/> Федеральный образовательный портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании»

<http://www.mon.gov.ru> - Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации.

Интернет-ресурсы

Ссылки на базы данных, сайты, справочные системы, электронные словари и сетевые ресурсы

Министерство образования и науки РФ <http://www.mon.gov.ru>

Федеральное агентство по образованию <http://www.ed.gov.ru>

http://www.gnpbu.ru/katalog/kat_0.htm – ГНПБ – каталог интернет-ресурсов. Каталог библиотеки им. К.Д. Ушинского и ссылок в Интернет

<http://www.pedlib.ru/> – педагогическая библиотека. Книги и статьи. Литература по педагогике и ее прикладным отраслям

<http://www.informika.ru/windows/magaz/higher/> – "Высшее образование в России".

Научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ

<http://www.dvgu.ru/umu/didjest/spisjour.htm> – дайджест по страницам педагогических журналов.

<http://didacts.ru/> - Национальная педагогическая энциклопедия

<http://vocabulary.ru/> - Национальная психологическая энциклопедия

<http://www.nlr.ru/res/inv/guideseria/pedagogica/> - Российская национальная библиотека.

Педагогические науки. Образование.

<http://www.otrok.ru/teach/enc/index.html> – Российская педагогическая энциклопедия электронная версия двухтомного печатного издания Энциклопедии, изданной в 1993 г. (1-ый том) и 1999 г. (2-ой том).

<http://slovo.yaxy.ru/> – Словари. Сайт предоставляет свободный доступ к словарям, справочникам, энциклопедиям и толкователям.

<http://slovo.yaxy.ru/87.html> - Педагогический словарь

- необходимый для обеспечения данной дисциплины комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

№ /	Наименование	№ договора (лицензия)
1.	Windows 7 Professional	№ 4100072800 Maicrasoft Products (MP SA) от 04.2016 г.
2.	Windows 10 Enterprise	№ 4100072800 Maicrasoft Products (MP SA) от 04.2016 г.
3.	Office Standard 2016	№ 4100072800 Maicrasoft Products (MP SA) от 04.2016 г.
4.	<i>CiscoWebex</i> (программное обеспечение для проведения учебных мероприятий в формате видеоконференции) – Система проведения вебинаров.	<i>ООО Айстекдоговор № Д83-2020</i>
5.	<i>Система поиска текстовых заимствований «Антиплагиат.ВУЗ»</i>	<i>№795 от 26.12.2021 (действителен до 30.12.2022г) с ЗАО «Анти-Плагиат»</i>
6.	Система тестирования Sunrav WEB Class	№468 от 03.12.2013 ИП Сунгатулин Р.Т. (бессрочно)

7.	Система управления базами данных My SQL FireBird	Свободное программное обеспечение (бессрочно)
8.	Программа для ЭВМ «Банк вопросов для контроля знаний»	Разработка СОГУ Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ №2015611829 от 06.02.2015 (бессрочно)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также самостоятельной работы обучающихся: преподавательский стол; стул; столы обучающихся; стулья; кафедра; классная доска, мультимедийный комплекс (проектор, экран), ноутбук, колонки, программное обеспечение: Adobe flash player 31; Adobe reader 10; Java 6.0; K-Lite Codec Pack; Win rar; Microsoft Office 10; Microsoft Visio 10; Microsoft Visual studio; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса	362025, Республика Северная Осетия-Алания, город Владикавказ, улица Ватутина/Церетели, д. 19/16. Учебный корпус № 10 Ауд. 804
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также самостоятельной работы обучающихся: преподавательский стол; стул; столы обучающихся; стулья; кафедра; классная доска, мультимедийный комплекс (проектор, экран), ноутбук, колонки, программное обеспечение: Adobe flash player 31; Adobe reader 10; Java 6.0; K-Lite Codec Pack; Win rar; Microsoft Office 10; Microsoft Visio 10; Microsoft Visual studio; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса	362025, Республика Северная Осетия-Алания, город Владикавказ, улица Ватутина/Церетели, д. 19/16. Учебный корпус № 10 Ауд. 804
Библиотека, в том числе читальный зал: столы , стулья, ПК обучающихся, программное обеспечение: Adobe flash player 31; Adobe reader 10; Java 6.0; K-Lite Codec Pack; Win rar; Microsoft Office 10; Microsoft Visio 10; Microsoft Visual studio; Kaspersky Endpoint Security для бизнеса; Консультант плюс	362025, Республика Северная Осетия-Алания, город Владикавказ, улица Церетели, 16
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	362025, Республика Северная Осетия-Алания, город Владикавказ, улица Ватутина/Церетели, д. 19/16. Учебный корпус № 10, ауд. 811