

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационная культура

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.16 Организационная культура относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ДПК-6: Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании	ДПК-6.1: Понимает теоретические основы и практические принципы построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях. ДПК-6.2: Оценивает корпоративную социальную политику компании и социокультурную среду организации, разрабатывает предложения по их улучшению с целью вовлечения персонала в организационные процессы и повышения лояльности и удовлетворенности. ДПК-6.3: Разрабатывает и реализовывает программы социальной работы с персоналом для улучшения социально-психологического климата и общественного мнения, совершенствования нематериальной системы мотивации, развития коллективизма и командной работы.	ДПК-6.1: Знать сущность организационной культуры, ее задачи и функции; элементы структуры и уровни организационной культуры; типы организационной культуры; способы и методы поддержания организационной культуры на должном уровне; Уметь соотносить понятия организационной и корпоративной культуры; идентифицировать и классифицировать элементы организационной культуры; Владеть специализированным терминологическим аппаратом, навыками работы с учебной и научной литературой по проблематике организационной и корпоративной культуры; навыками поиска информации, необходимой для изучения структуры организационной культуры, навыками интерпретации большого объема новой информации; ДПК-6.2: Знать факторы становления и способы поддержки организационной культуры;	Кейс-задание Собеседование Творческое задание Тест	Зачёт: Исследовательское задание Доклад-презентация

		<p>Уметь давать самостоятельную оценку проблеме соотношения организационной и корпоративной культуры, интерпретировать результаты представителей разных подходов к исследованию организационной культуры решать задачи, связанные с управлением организационной культуры;</p> <p>Владеть навыками поиска информации, необходимой для изучения элементов структуры организационной культуры и навыками ее интерпретации на основе системного подхода, современными технологиями анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры;</p> <p>ДПК-6.3:</p> <p>Знать основные подходы к исследованию организационной культуры, причины изменения организационной культуры; критерии эффективности имеющейся организационной культуры;</p> <p>Уметь определять тип организационной культуры на практике; выявлять причины, приводящие к изменению организационной культуры; подбирать методы для изменения организационной культуры в сторону повышения ее эффективности;</p> <p>Владеть современным инструментарием определения типа и уровня развития организационной культуры и способами безоценочной интерпретации данных;</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3	3
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	32	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	59	83
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе								
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы		
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего				
	о Ф о	о З Ф о	о Ф о	о З Ф о	о Ф о	о З Ф о	о Ф о	о З Ф о	о Ф о	о З Ф о	
Тема 1. Подходы к исследованию организационной культуры. Соотношение организационной и корпоративной культуры	23	25	8	4	4	2	12	6	11	19	
Тема 2. Структура организационной культуры. Типы организационной культуры	42	41	12	6	6	3	18	9	24	32	
Тема 3. Становление и способы поддержки организационной культуры. Культура предпринимательского университета	42	41	12	6	6	3	18	9	24	32	
Аттестация	0	0									
КСР	1	1						1	1		
Итого	108	108	32	16	16	8	49	25	59	83	

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Подходы к исследованию организационной культуры.

Исследовательские подходы (по Л. Смирнич): 1) понимание культуры как доступной изменениям (объективистский) и 2) понимание культуры как корневой метафоры (феноменологический) . Критерии

выбора метафоры: 1) адекватность – соответствие метафоры объекту и 2) описательная сила – отражения сложности объекта. По критерию адекватности различают метафору корневую, отражающую фундаментальный образ объекта и организующую, отражающую одну из сторон объекта (Г. Морган). По критерию описательной силы выделяют метафору глубинную, отражающую всю сложность объекта и поверхностную, отражающую внешние ее проявления (М. Элвессон). Соотношение организационной и корпоративной культуры (Т.Ю. Базаров).

Тема 2. Структура организационной культуры.

Структура организационной культуры по Э. Шейну (E. Schein). Три уровня: артефакты – видимые организационные структуры и процессы; провозглашаемые верования и ценности – стратегии, цели, философия; основополагающие представления – бессознательные, представляющиеся самоочевидными убеждения, особенности восприятия, мысли и чувства. В ключевого элемента структуры культуры признаются организационные ценности. Типологии организационной культуры: "Конкурирующих ценностей" Камерона-Куина, "Куб двойное С" Гоффи-Джонса и другие.

Тема 3. Становление и способы поддержки организационной культуры

Факторы, обуславливающие создание организационной культуры. Способы распространения и поддержки организационной культуры: символы, слоганы, истории, жаргон, церемонии, письменное изложение принципов культуры. Задачи организационной культуры. Показатели ослабления организационной культуры. Исследовательские методики. Организационный сторителлинг - как способ управления организационной культурой. Способы и принципы создания организационного сторителлинга.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Организационная культура" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=2297>).

Иные учебно-методические материалы: 3. Петрова О.В. Управление организационной культурой: учебное пособие / О.В. Петрова – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2017. – 47 с. (режим доступа: https://e-learning.unn.ru/pluginfile.php/206780/mod_resource/content/1/%D0%A3%D0%9E%D0%9A_%D0%9F%D0%B5%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf)

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-6:

Ниже представлены организационные ценности госкорпорации «Росатом». Проанализируйте их и ответьте на вопросы:

1) Насколько удачно сформулированы ценности и являются ли они универсальными для любой крупной бизнес-компании?

2) Является ли убедительной иллюстрация ценностей с помощью примеров из жизни Росатома и пословиц и афоризмов?

НА ШАГ ВПЕРЕДИ

Мы стремимся быть лидером на глобальных рынках. Мы всегда на шаг впереди в технологиях, знаниях и качествах наших сотрудников. Мы предвидим, что будет завтра, и готовы к этому сегодня. Мы постоянно развиваемся и учимся. Каждый день мы стараемся работать лучше, чем вчера.

Пример из жизни Росатома

Четыре года назад в Росатоме разработали «стратегию поворота». Ее цель – 2/3 контрактов для госкорпорации получать на зарубежных рынках и 1/3 внутри стран. Специалисты Росатома стали разбираться в потребностях клиентов и пришли к следующему выводу.

Развивающимся странам в сфере сооружения атомных станций важна не только цена электроэнергии. Им мало построить АЭС – их нужно еще обеспечить топливом, обучить их специалистов, помочь создать нормативно-правовую базу. Росатом первым на рынке сделал комплексное предложение, стал выполнять для клиентов работы под «ключ».

Что касается стран с более развитым опытом в атомной отрасли, то там основных потребителей – коммерческие организации – интересует в первую очередь цена киловатт-часа произведенной электроэнергии, а не стоимость возведения АЭС. Росатом первым стал предлагать клиентам гарантированную стоимость киловатт-часа, производимого АЭС российского дизайна. Это стало конкурентным преимуществом Росатома.

Умение анализировать и предвосхищать потребности клиентов – вот что позволило Росатому быть на шаг впереди конкурентов. Без «стратегии поворота» общий объем портфеля зарубежных заказов госкорпорации составил бы сегодня 30 млрд. долларов. А сейчас, к концу 2014 года, перед Росатомом стоит минимальная целевая задача – 98 млрд. При этом госкорпорация рассчитывает преодолеть отметку в 100 млрд. долларов.

Ценности в пословицах и афоризмах

Кто в работе впереди – у тех орден на груди.

Удивить – победить.

Обдумывай дела да вдаль заглядывай. Обдумывай дела – да не откладывай.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТ

Каждый из нас несет личную ответственность за результат своей работы и качество своего труда перед государством, отраслью, коллегами и заказчиками. В работе мы предъявляем себе самые высокие

требования и оцениваем не затраченные усилия, а достигнутый результат. Именно успешный результат – основа для наших новых достижений.

Пример из жизни Росатома

В 1990-х годах Москва и Тегеран подписали соглашение о продолжении строительства Бушерской АЭС в Иране – первой атомной станции на Ближнем Востоке. Она была в плачевном состоянии: в куполе зияла дыра от прямого попадания ракеты. Такой объект было бы дешевле снести и построить на его месте две новые станции. Кроме того, западные партнеры России в сфере мирового использования атомной энергии предлагали отказаться от проекта и получить более выгодные заказы от них. Тем не менее, РФ взяла на себя обязательства и выполнила их: к 2010 году Росатом построил «Бушер».

Несмотря на убытки, связанные с возведением этой АЭС, именно этот проект позволил Росатому закрепить свою репутацию надежного партнера, который даже в непростых условиях выполняет свои обязательства и несет ответственность за результат своей работы. Благодаря такой репутации Росатом получил и другие зарубежные контракты.

Ценности в пословицах и афоризмах

Не дорого начало, а дорог конец.

Не говори, что делал, а говори, что успел.

Кто в деле, тот в ответе.

За что не возьмется – уж конца добьется.

Взялся за гуж – не говори, что не дюж.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Мы всегда находим лучшие варианты решения задач. Мы эффективны во всем, что делаем. При выполнении поставленных целей мы максимально рационально используем ресурсы компании и постоянно совершенствуем рабочие процессы. Нет препятствий, которые могут помешать нам находить максимально эффективные решения.

Примеры из жизни Росатома

Улучшить производственные процессы и повысить эффективность удастся и в таких консервативных вещах, как оформление разовых пропусков в здание госкорпорации. Раньше люди ждали пропуск по 30-60 минут. Сегодня время оформления сокращено в пять раз при полном соблюдении всех стандартов защиты государственной тайны. В планах – уменьшить это время еще в два раза.

Ценности в пословицах и афоризмах

За всякое дело берись умело.

Хочешь оставить после себя след – не топчись на месте.

Паши не лениво, если хочешь жить счастливо.

ЕДИНАЯ КОМАНДА

Мы все – Росатом. У нас общие цели. Работа в команде единомышленников позволяет достигать уникальных результатов. Вместе мы сильнее и можем добиваться больших высот, успехи сотрудников – это успехи компании.

Пример из жизни Росатома

Один из самых выдающихся примеров успешной работы в команде за последний год – восстановление ресурсных характеристик реактор РБМК. Растрескивание графитовых блоков пошло быстрее, чем предполагалось, и, если бы решение не было найдено, Росатому пришлось бы досрочно остановить 10 блоков РБМК. Потери инвестиционной программы госкорпорации при этом составили бы 650 млрд. рублей.

Никто в мире еще не решал подобную задачу, и не одному отдельному институту это бы не удалось. Но Росатом смог сформировать единую команду, которой все оказалось под силу. В нее вошли и ученые-теоретики, и практики, работающие непосредственно на АЭС, и машиностроители, которые делали уникальный, штучный Заказ. В результате блоки РБМК остались в эксплуатации.

Ценности в пословицах и афоризмах

Один в поле не воин.

Единая нива – у дружного коллектива.

Где один горюет, там артель воюет.

Дружно не трудно, врозь – хоть брось.

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Обучающийся демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает некоторые затруднения (или не вызывает их), связанные с аргументацией своей позиции. Обучающийся в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.
не зачтено	Обучающийся не обладает знанием требуемым объемом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ДПК-6:

Вопрос

1. Управление организационной культурой как «мягкий» метод управления человеческими ресурсами.
2. Роль организационной культуры в современных высокотехнологичных компаниях.
3. Понимание организационной культуры как доступной изменениям.
4. Понимание организационной культуры как корневой метафоры.
5. Соотношение понятий организационной и корпоративной культуры.
6. Формирование «сильной» организационной культуры: проблемы и методы.
7. Артефакты организационной культуры: значение и функции.
8. Организационные ценности и убеждения: источники формирования.
9. Природа основополагающих представлений организационной культуры.
10. Типологический и феноменологический подходы к оценке организационной культуры: сравнительный анализ.
11. Модель организационной культуры К. Камерона и Р. Куина: опыт диагностики российских компаний и университетов.
12. Модель организационной культуры Р. Гоффи и Г. Джонса: перспектива применения.
13. Практика формирования организационной культуры: проблема выбора эффективных способов.
14. Факторы изменения организационной культуры: слияния и поглощения, изменения команды топ-менеджеров, плановые организационные изменения.
15. Зарубежный опыт формирования предпринимательских университетов.
16. Современные трактовки предпринимательства: интрапренерство.
17. Концепция интеллектуального предпринимательства.
18. Столкновение академических и предпринимательских ценностей как фактор сопротивления преподавателей становлению предпринимательского университета.

Критерии оценивания (оценочное средство - Собеседование)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Допущены неточности непринципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
не зачтено	Допущены ошибки, нарушена последовательность ответа, в целом слабо раскрывает содержание основных понятий темы

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Творческое задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-6:

1. Выбираю организацию (может быть вымышленной)
2. Определяю три ценности, которые хотели бы продекларировать (должны понимать с какой целью они декларируются с точки зрения основных функций организационной культуры)
3. Пишем историю, используя стратегию РАФТ (выбираем Роль - от лица кого идет повествование, Аудиторию - к кому направлено повествование, Форму - в какой форме представлен текст (сказка, легенда, миф, размышление и т.д., а Тему - про что?). Не забываем, что хорошая история должна отвечать определенным критериям (см. текст про сторителлинг).
4. Иллюстрируем историю (в формате комиксов, видео-ряда...)
5. Записываем аудио - "рассказ своей истории по картинкам".
7. Работа в малых группах (3-5 человек). Создайте файл (слайд), отражающий вклад каждого в работу.

Критерии оценивания (оценочное средство - Творческое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено в полном объеме, ответ логичен и обоснован, допущены неточности непринципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
не зачтено	Задание выполнено не в полном объеме (решено не более 50% поставленных задач), допущены ошибки, нарушена последовательность и логика, но в целом содержание основного материала раскрывается

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-6:

1. Интерес к организационной культуре наиболее выражен в:

1. промышленных компаниях;

2. «органических» компаниях, работающих в сфере интеллектуальных услуг;
3. автомобильных компаниях;
4. компаниях розничной торговли.

2. Понимание культуры как доступной изменениям опирается на:

1. герменевтический подход;
2. феноменологический подход;
3. объективистский подход;
4. подход, связанный с использованием метафор.

3. Понимание культуры как метафоры означает, что культура

1. пронизывает все подсистемы организации;
2. пронизывает отдельные подсистемы организации;
3. пронизывает одну ключевую подсистему организации;
4. сама является одной из подсистем.

4. Среди существующих метафор организации Г. Морган выделяет метафору:

1. организация как семья;
2. организация как живой организм;
3. организация как карьера;
4. организация как жизнь

5. По оценке М. Элвессона метафора организации как культуры является:

1. корневой;
2. организующей;
3. центральной;
4. глубинной.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	100-50% правильных ответов.

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	менее 50% правильных ответов

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	ответа		и недочетами	недочетами		недочетов	
--	--------	--	-----------------	------------	--	-----------	--

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-6

1. Организуем рабочую исследовательскую группу 3-5 человек
2. Выбираем организацию как базу исследования (необходимо будет иметь возможность проводить методики на не менее чем 15 человек)
3. Выбираем одну из диагностик (лояльность, вовлеченность, мотивационный потенциал)
4. Выбираем одну из диагностических методик организационной культуры (Камерона-Куина или Гоффи-Джонса).
5. Проводим диагностики. Обрабатываем полученные результаты.
6. Делаем выводы, основанные на полученных результатах, относительно необходимости модифицировать организационную культуру

7. Оформляем результаты мини-исследования в любой доступной форме (предпочтительно презентация, по которой на зачете делается доклад).

8. Поскольку в рабочей группе обязанности могут быть распределены между вами, то каждый в ответ на это задание должен прикрепить часть выполненной индивидуально работы.

Критерии оценивания (оценочное средство - Исследовательское задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Задание выполнено в полном объеме (тема раскрыта), ответ логичен и обоснован, допущены неточности непринципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы. Достоверность полученных результатов не вызывает значимых сомнений.
не зачтено	Задание выполнено не в полном объеме (не представлены ключевые аспекты), обучающийся допускает ошибки, нарушена логика. Достоверность полученных результатов вызывает значимые сомнения.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ДПК-6

1. Презентируем рабочую исследовательскую группу (роли)
2. Презентируем организацию (объект исследования) и категорию исследуемых.
3. Обосновываем выбор диагностических методик.
4. Презентуем полученные в ходе исследования результаты.
5. Обосновываем выводы, основанные на полученных результатах
6. Презентуем предложения по развитию организационной культуры
7. Рефлексия выполненной исследовательской деятельности

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Допущены неточности непринципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы, управляет восприятием аудиторией информации
не зачтено	Допущены ошибки, нарушена последовательность ответа, в целом слабо раскрывает содержание основных понятий темы, не управляет восприятием аудиторией информации

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

Основная литература:

1. Балашов Анатолий Павлович. Организационная культура : Учебное пособие / Новосибирский государственный аграрный университет. - Москва : Вузовский учебник, 2021. - 278 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9558-0475-0. - ISBN 978-5-16-103727-0. - ISBN 978-5-16-011472-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=738814&idb=0>.
2. Тихомирова Ольга Геннадьевна. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : Учебное пособие / Национальный исследовательский университет ИТМО. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 151 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-004534-4. - ISBN 978-5-16-101609-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=792600&idb=0>.
3. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2023. - 381 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02345-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847373&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Соломанидина Татьяна Оттовна. Организационная культура компании : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 624 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003946-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631301&idb=0>.
2. Резник Семен Давыдович. Организационная культура российского студенчества в условиях изменений социально-экономической среды : Монография / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 176 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-010355-6. - ISBN 978-5-16-102423-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631967&idb=0>.
3. Мкртычян Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум / Г. А. Мкртычян. - Москва : Юрайт, 2023. - 237 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8789-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844479&idb=0>.
4. Мкртычян Герасим Амирович. Управление организационной культурой : учеб. и практикум для магистратуры / Г. А. Мкртычян, О. В. Петрова ; Высш. шк. экономики, ННГУ им. Н. И. Лобачевского. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2021. - 124 с. - ISBN 978-5-91326-688-0 : 60.00., 2 экз.
5. Базаров Тахир Юсупович. Управление персоналом : Учебник для вузов; Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет психологии. - 2-е изд. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 560 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-00290-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593481&idb=0>.
6. Организационная культура: управление и диагностика. / Семенов Ю.Г. - Москва : Логос, 2006., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=635652&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. ЭБС: biblio-online.ru
2. HR-портал: <http://hr-portal.ru>
3. Официальные сайты предприятий и организаций

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Марико Валерия Валерьевна, кандидат педагогических наук.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.