

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ
И РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт экономики и управления АПК

Кафедра государственное, муниципальное
управление и кадровая
политика

СОГЛАСОВАНО:

Директор института Шапорова З.Е.
"21" марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор Пыжикова Н.И.
"31" марта 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом организации

Курс 4

Семестр 7

Форма обучения: очная

Квалификация выпускника: бакалавр

Красноярск, 2022

Составители: Вяткина Г.Я., к.б.н.,

«24» февраля 2022 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «24» февраля 2022 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«24» февраля 2022 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК
№ 8 « 21» 03. 2022 г.

Председатель методической комиссии Рожкова А.В., ст. преподаватель

«21» 03. 2022 г.

Заведующий выпускающей кафедры по направлению подготовки
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«24» 02. 2022 г.

Аннотация

Дисциплина «Организационная культура» относится к дисциплинам обязательной части Блока 1 подготовки студентов по направлению 38.03.03. «Управление персоналом» Дисциплина реализуется в институте Экономики и управления АПК кафедрой ГМУ и ПК. В процессе изучения дисциплины студенты осваивают систему научных понятий данной отрасли, важных для становления их профессиональной компетентности, знакомятся с закономерностями формирования, изменения организационной культуры.

Основные требования к знаниям, умениям и компетенциям студента, при изучении дисциплины «Организационная культура» заключаются в формировании понимания об организационной культуре компании, ее влиянии на эффективность деятельности, навыках формулировки основных корпоративных ценностей, разработки оптимальной системы коммуникаций, а также методов ее формирования и поддержания, отвечающих особенностям ее функционирования и выработки навыков коллективного анализа и проектной деятельности.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины «Организационная культура»:

- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов, консультации.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа. Контроль знаний студентов проводится в форме дифференцированного зачета.

1. Место дисциплины в основной образовательной программе:

Дисциплина «Организационная культура» включена в обязательную часть: Б1.О.20

Реализация в дисциплине «Организационная культура» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие универсальные компетенции:

- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением процесса управления персоналом с точки зрения системы подструктур организационной культуры: ценностно-нормативной, коммуникационной, символической, мифологической (игровой), структуры социально-психологических отношений, организационной структуры и структуры внешней идентификации. В процессе изучения дисциплины студенты осваивают систему научных понятий данной отрасли, важных для становления их профессиональной компетентности, знакомятся с закономерностями формирования, изменения организационной культуры.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: чтение лекций, проведение практических занятий, самостоятельная работа студентов, консультации по наиболее сложным её проблемам.

Предшествующие курсы, на которых базируется дисциплина «Организационная культура»: «Культурология», «Общая и социальная психология», «Лидерство и управление командой».

Дисциплина «Организационная культура» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Управление результативностью», «Маркетинговые технологии в управлении персоналом», «Управление брендом работодателя».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачётные единицы (108 часов). Программой дисциплины предусмотрены лекционные - 14 часов, практические занятия - 42 часов, 52 часа - самостоятельная работа студента. Промежуточный контроль – зачет с оценкой.

2. Цели и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целью освоения учебной дисциплины «Организационная культура» является изучение сущности, элементов, функций, способов возникновения, закономерностей развития и методов диагностики организационной культуры предприятия.

Задачи дисциплины:

- раскрыть содержание организационной культуры как части явления общей культуры на уровне отдельной организации;
- выявить структурные элементы, многообразие видов и форм проявления организационной культуры;
- сформировать базовый уровень знаний по созданию, формированию, укреплению и изменению организационной культуры предприятия.

Реализация в дисциплине «Организационная культура» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие компетенции:

- способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

Таблица 1

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код, наименование компетенции	Код и наименование индикаторов достижений компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
-------------------------------	---	---

<p>УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>ИД-1 УК-3 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде</p> <p>ИД-2 УК-3 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.).</p> <p>ИД-3 УК-3 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ИД-4 УК-3 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды</p>	<p>Знать: - современные теоретические представления об «организационной культуре», методы формирования и поддержания организационной культуры, кодексы корпоративной культуры, системы организационных ритуалов, корпоративный стиль и стандарты поведения, инструменты внутреннего PR и поддержания организационной культуры; - основные понятия организационной культуры, ее типологию и основные структурные единицы.</p>
		<p>Уметь: - охарактеризовать особенности организационной культуры реально существующего предприятия на основе выделения и анализа специфики ее деятельности, миссии, целей, ценностных ориентаций, системы коммуникаций и т.д.; - диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение.</p>
		<p>Владеть: - современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями); - навыками диагностики типа и основных элементов организационной культуры, выделения ее типа и оценки ее влияния на эффективность деятельности той или иной категории сотрудников в компании.</p>

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3,00 зач. ед. (108 часов), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 2

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам
			№ 7
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	3,00	108	108
Контактная работа	1,56	56	56
в том числе:			
Лекции (Л) / в том числе в интерактивной	-	14/4	14/4

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам
			№ 7
форме			
Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме	-	42/4	42/4
Семинары (С) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
Самостоятельная работа (СРС)	1,44	52	52
в том числе:			
самостоятельное изучение тем и разделов*		25	25
самоподготовка к текущему контролю знаний		18	18
Подготовка к сдаче зачета		9	9
Вид контроля:			Зачет с оценкой

* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛЗ/ПЗ/С	
Модуль 1. Феномен «организационная культура»	52	6	0 /20 /0	26
Модульная единица 1.1 Организационная культура как социальное явление	24	2	0 /10/0	12
Модульная единица 1.2 Сущность и структура организационной культуры	28	4	0 /10/0	14
Модуль 2 Изменение и управление развитием организационной культуры	56	8	0 /22 /0	26
Модульная единица 2.1 Методы изменения организационной культуры	26	4	0 /10/0	12
Модульная единица 2.2 Управление развитием организационной культуры	30	4	0 /12/0	14
ИТОГО	108	14	0 /42/0	52
Вид контроля				Зачет с оценкой

4.2. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1. Феномен «организационная культура»

Модульная единица 1.1. Организационная культура как социальное явление

Предпосылки возникновения организационной культуры как социально-экономического феномена и учебной дисциплины. Структура, основные функции и свойства организационной культуры. Деловое взаимодействие и межличностное общение. Современные представления об «организационной культуре». Содержание организационной культуры и ее типы.

Модульная единица 2.1. Сущность и структура организационной культуры

Основные функции организационной культуры. Причины деформации организационной культуры, профилактика возникновения патологий организационной культуры. Основные концепции и типологии в области организационной и корпоративной культуры. Влияние культуры в организации на эффективность ее работы. Типы организаций.

Модуль 2. Изменение и управление развитием организационной культуры

Модульная единица 2.1. Методы изменения организационной культуры

Исследования, методы и методики исследования организационной культуры. Факторы изменения организационной культуры. Многонациональные и глобальные корпорации. Формирование организационной культуры. Изменение организационной культуры.

Модульная единица 2.2. Управление развитием организационной культуры

Формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации. Технологии управления организационной культурой. Национальное в организационной культуре. Особенности управления культурой в организации. Оценка эффективности управления организационной культурой.

4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 4

Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Модуль 1. Феномен «организационная культура»			6
1.	Модульная единица 1.1 Организационная культура как социальное явление	Лекция № 1. Предпосылки возникновения организационной культуры как социально-экономического феномена и учебной дисциплины	Опрос	2
	Модульная единица 1.2 Сущность и структура организационной культуры	Лекция № 2. Обзор основных функций организационной культуры. Деформации организационной культуры, профилактика патологий организационной культуры	Опрос	2

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
		ры.		
		Лекция № 3. Обзор основных концепций и типологий в области организационной и корпоративной культуры	Опрос	2
Модуль 2. Изменение и управление развитием организационной культуры				8
2.	Модульная единица 2.1 Методы изменения организационной культуры	Лекция № 4. Уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры	Опрос	2
		Лекция № 5. Факторы изменения организационной культуры. Многонациональные и глобальные корпорации	Опрос	2
	Модульная единица 2.2 Управление развитием организационной культуры	Лекция № 6. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры	Опрос	2
		Лекция № 7. Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала	Опрос	2
ИТОГО			Зачет с оценкой	14

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
Модуль 1. Феномен «организационная культура»				20
1.	Модульная единица 1.1 Организационная культура как социальное явление	Занятие № 1 Современные представления об «организационной культуре»	Доклад, вопросы для обсуждения	2
		Занятие № 2 . Понятие и структура организационной культуры	Доклад, вопросы для обсуждения	4
		Занятие № 3 Содержание организационной культуры и ее типы	Доклад, вопросы для обсуждения	4
	Модульная единица 1.2 Сущность и струк-	Занятие № 4 Влияние культуры в организации на эффективность ее работы	Доклад, вопросы для обсуждения	6

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	тура организационной культуры	Занятие № 5 Типы организаций	Доклад, вопросы для обсуждения	4
Модуль 2 Изменение и управление развитием организационной культуры				22
2.	Модульная единица 2.1 Методы изменения организационной культуры	Занятие № 6. Формирование организационной культуры	Доклад, вопросы для обсуждения	4
		Занятие № 7 Изменение организационной культуры	Доклад, вопросы для обсуждения	4
		Занятие № 8 Критерии анализа организационной культуры	Доклад, вопросы для обсуждения	2
	Модульная единица 2.2 Управление развитием организационной культуры	Занятие № 9 Национальное в организационной культуре	Доклад, вопросы для обсуждения	4
		Занятие № 10 Особенности управления культурой в организации	Доклад, вопросы для обсуждения	4
		Занятие № 11 Управление организационной культурой	Доклад, вопросы для обсуждения	2
		Занятие № 12 Оценка эффективности управления организационной культурой	Доклад, вопросы для обсуждения	2
	Итого			Зачет с оценкой

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
Самостоятельное изучение разделов дисциплины			25
1	Модуль 1 Феномен «организационная культура»		15
1.1	Модульная единица 1.1	Сформулируйте понятие орга-	2

№п/ п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
	Организационная культура как социальное явление	<p>низационной культуры. Изобразите схематически организационной культуры и взаимосвязь ее элементов. Охарактеризуйте особенности формирования и развития организационной культуры.</p> <p>Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия. Какие элементы входят в организационные культуры? Какие факторы относятся к факторам внешней среды организации? Каковы факторы внутренней среды организации, определяющие ее культуру? Чем характеризуется ценность организации? Что такое уровень организационной культуры как его можно измерить? Опишите основные виды и методы организационной коммуникации. Перечислите основные правила межкультурной коммуникации. Охарактеризуйте горизонтальные и вертикальные коммуникации. Чем вызваны трудности межкультурного общения и каковы пути их преодоления? Содержание и показатели анализа организационной культуры. Чем обусловлена важность оценки организационной культуры?</p>	6
	Модульная единица 1.2 Сущность и структура организационной культуры	<p>Сильные и слабые культуры. Как можно охарактеризовать сильную организационную культуру? Как можно охарактеризовать слабую организационную культуру? Какова связь организационной культуры с успешной деятельностью компании?</p>	4

№п/ п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
		<p>Какова роль лидера в создании сильной культуры? Как влияет изменение организационной культуры на укрепление ее силы?</p> <p>Что такое командообразование и как оно помогает формировать сильную корпоративную культуру?</p>	
		<p>Какие типологии культур вы знаете?</p> <p>В чем различие подходов авторов к построению типологий культур?</p> <p>В каких ситуациях эффективна культура власти?</p> <p>В каких условиях будет эффективна культура роли? Назовите основные стадии, которые проходит в своем развитии каждая организация.</p>	3
2	Модуль 2 Изменение и управление развитием организационной культуры		10
2.1	<p>Модульная единица 2.1 Методы изменения организационной культуры</p>	<p>Определите культурное воздействие на стиль и методы управления в организации.</p> <p>Охарактеризуйте организационную культуру как непреходящий атрибут любой организации.</p> <p>Обоснуйте, почему культура является сложным, многогранным явлением.</p> <p>Формирование организационной культуры и методы ее поддержания</p> <p>Какие факторы, оказывают влияние на формирование организационной культуры?</p> <p>Каковы этапы формирования организационной культуры?</p> <p>Какую роль играют основатели организации, ее руководящий состав и рядовые сотрудники в формировании своей организационной культуры?</p> <p>Каковы первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры?</p>	4

№п/ п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
		<p>Какие факторы способствуют поддержанию организационной культуры?</p> <p>Какие существуют методы получения информации об организационной культуре?</p> <p>Имидж компании Как формируется имидж организации?</p> <p>Охарактеризуйте позитивный и негативный имидж. Каковы основные составляющие имиджа организации?</p> <p>Как и с какой целью происходит смена имиджа?</p> <p>Как имидж влияет на стиль ведения бизнеса?</p> <p>Как происходит управление процессом организационных изменений.</p> <p>Как происходят организационные изменения?</p> <p>Какие модели организационных изменений вам известны?</p> <p>Назовите основные этапы изменения культуры организации.</p> <p>В каком соотношении находится имидж и идеология организации?</p>	
2.2	<p>Модульная единица 2.2 Управление развитием организационной культуры</p>	<p>Развитие и изменение организационной культуры Обоснуйте необходимость культурных изменений. Классифицируйте международные компании с точки зрения культурного наполнения.</p> <p>Охарактеризуйте концепции, с учетом которых можно добиться международной деятельности.</p> <p>С чем сталкивается международная компания в процессе внешней адаптации?</p> <p>Организационная культура и мотивация персонала.</p> <p>Раскройте сущность мотивирования трудовой деятельности.</p> <p>Какие принципы используются для создания системы мотивации?</p> <p>Назовите современные мотива-</p>	<p>2</p> <p>4</p>

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
		<p>ционные модели. Охарактеризуйте организационную культуру как метод коллективной мотивации</p> <p>Каковы основные принципы культурной мотивации?</p> <p>Как формируется лояльность персонала организации и как она влияет на развитие организационной культуры?</p> <p>Перечислите методы определения степени лояльности персонала организации</p>	
Самоподготовка к текущему контролю знаний*			27
- подготовка к практическим занятиям			18
- подготовка к зачету			9
ВСЕГО			52

* задания выполняются на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>)

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ПЗ	СРС	Вид контроля
Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)	М 1-2 (1-2)	М 1-2 (1-2)	М 1-2 (1-2)	зачет с оценкой

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)

1. Электронная библиотечная система «Лань» www.lanbook.com .
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» www.biblio-online.ru/ .
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/> .
4. Научная электронная библиотека www.elibrary.ru .
5. Информационные справочные системы:
 - Справочно-правовая система КонсультантПлюс
 - Информационно – аналитическая система «Статистика»

6.3. Программное обеспечение

1. Программное обеспечение: операционная система Windows (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
2. Офисный пакет приложений Microsoft Office (академическая лицензия № 44937729 от 15.12.2008).
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security (лицензия № 1800-191210-144044-563-2513 от 10.12.2019).
4. Система дистанционного образования «Moodle 3.5.6a» (бесплатно распространяемое ПО).
5. Программа для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF - Acrobat Professional (образовательная лицензия № CE0806966 от 27.06.2008).

Таблица 9

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»

Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналомДисциплина: Организационная культура.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12
Основная										
Л, ПЗ, СРС	Управление персоналом организации: учебник	Кибанов А. Я. и др	М.: Инфра-М	2010	+	-	+	-	20	90
Л, ПЗ, СРС	Организационная культура : учебное пособие для вузов	Колосов, В. А.	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	-	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496958
Л, ПЗ, СРС	Организационная культура : учебник и практикум для вузов	В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой.	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	-	-	-	-	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489322

Дополнительная										
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов	Колесников, А. В.	Москва : Издательство Юрайт	2022	-	+	-	-		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490153

Директор научной библиотеки

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: опрос;

Промежуточный контроль: зачет с оценкой;

Рейтинг план по дисциплине.

Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций студентов проводится с использованием рейтинговой системы. Для получения отметки студенту необходимо набрать, как минимум, 60 баллов, в т. ч. по модулям:

Дисциплинарные модули (ДМ)	Количество академических часов	Рейтинговый балл
ДМ ₁	52	30
ДМ ₂	56	35
Промежуточный контроль (зачет с оценкой)	-	35
Итого	108	100

Текущий контроль: освоение теоретического курса, выполнение заданий на практических занятиях, изучение лекционного материала, изучение глоссария и выполнение практических заданий (на сайте <http://e.kgau.ru>).

Промежуточный контроль: зачет с оценкой.

Оценивание студентов производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по дисциплине, и системой «Электронный университет» на платформе LMS Moodle (на сайте <http://e.kgau.ru>) по следующим позициям: освоение теоретического курса; выполнение практических заданий за каждую модульную единицу; опрос на занятии.

Общий рейтинг-план дисциплины приведён ниже:

Дисциплинарные модули	Максимально возможный балл по видам работ			Итого баллов
	Текущая работа		Аттестация	
	Освоение теоретического курса (опрос)	Выполнение практических заданий		
ДМ1	15	15	-	30
ДМ2	25	2*5=10	-	35
Зачет с оценкой			35	35
Итого	40	25	35	100

Промежуточный контроль (зачет с оценкой) по результатам семестра по дисциплине проходит в письменной форме, по билетам либо в форме контрольной работы, присланной через ЭИОС «Moodle». Выставление отметки производится по результатам работы студента в течение всего семестра.

Распределение рейтинговых баллов по результатам по результатам ответа студентов проводится следующим образом:

35 баллов. Студент дает развернутый ответ на оба вопроса, свободно оперирует специальными терминами и понятиями дисциплины, изложение теоретического материала сопровождается практическими примерами.

20 баллов. Студент при ответе на вопросы дает ответ на оба вопроса, демонстрирует знание терминов и понятий дисциплины, при этом затрудняется подкрепить свой ответ примерами.

10 баллов. Студент при ответе на оба вопроса показывает, что обладает системой знаний, владеет некоторыми умениями по дисциплине, демонстрирует способность понимать и интерпретировать основные понятия.

0 баллов. Студент затрудняется с ответом на заданные вопросы, демонстрирует непонимание терминов и понятий дисциплины, показывает отсутствие сформировавшейся системы знаний об организационной структуре.

Баллы, полученные на промежуточной аттестации, суммируются с баллами, полученными в течение семестра на текущей аттестации и выводится итоговый результат:

Показатели оценки результатов обучения	Шкала оценивания	Оценка
Пороговый уровень	60-72 баллов	«удовлетворительно»
Продвинутый уровень	73-86 баллов	«хорошо»
Высокий уровень	87-100 баллов	«отлично»

Существующие задолженности студентом отрабатываются в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, а также написания контрольной работы по тематике для самостоятельного изучения и беседы с преподавателем, по вопросам, представленным на консультационных занятиях.

Студенту, не набравшему минимальное количество баллов (<60), дается две недели после окончания календарного модуля для набора необходимых баллов.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория 4-10 — для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Учебная аудитория 5-08 - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

(660130, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Елены Стасовой 44 «И»)

Рабочие места преподавателя и студентов, укомплектованные специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудо-

вания и учебно-наглядных пособий, общая локальная компьютерная сеть Internet, комплект мультимедийного оборудования: ноутбук Acer Aspire 5, переносной экран на треноге Medium Professional, переносной проектор Epson EB. 2 сплит системы.

Для проведения лекционных и практических занятий необходимо использовать средства мультимедиа. Имеется университетская компьютерная сеть, включающая в себя все компьютеры ВУЗа, подключённые к системе «Интернет», что обеспечивает свободный выход к нужным источникам информации (сайт Красноярского ГАУ (<http://www.kgau.ru>), «Электронный университет» на базе – *LMS Moodle* (<http://e.kgau.ru>), библиотеки вуза (<http://www.kgau.ru/new/biblioteka>) и т. д.).

9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров – в 3 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем.

Организация изучения дисциплины предполагает:

а) для преподавателя:

- глубокое изучение методологических и практических аспектов тематики курса, поиск, переработка современных литературных источников;
- разработку методики изложения курса: систематизация, структурирование материала; подготовку методов и способов контроля знаний;
- постоянную корректировку структуры, содержания курса.

б) для студентов:

- посещение лекций, практических занятий обязательно;

- лекции – основное методическое руководство при изучении дисциплины, оптимальным образом структурированное и соответствующее современному уровню состояния вопроса;

- активная работа на практических занятиях с предварительной самостоятельной подготовкой на основе материала лекций, основной и дополнительной литературы.

9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

1.1. размещение в местах, доступных для обучающихся, и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в одной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	<ul style="list-style-type: none">• в печатной форме;• в форме электронного документа;
С нарушением зрения	<ul style="list-style-type: none">• в печатной форме увеличенным шрифтом;• в форме электронного документа;• в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none">• в печатной форме;• в форме электронного документа;• в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

Программу разработали:

Вяткина Г.Я., к.б.н.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины «Организационная культура» для студентов очной и очно-заочной формы обучения Института экономики и управления АПК - по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Структура рабочей программы соответствует предъявляемым требованиям:

- дана аннотация рабочей программы;
- обозначены цели и задачи изучения дисциплины;
- выделены компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины;
- распределена трудоемкость дисциплины по видам работ;
- представлено содержание лекционного курса;
- представлено содержание модульных единиц, вынесенных на практические занятия;
- определены вопросы для самостоятельного изучения.

Содержание курса охватывает основные вопросы, определяющие сущность и необходимость изучения управления персоналом в современных условиях управления организацией.

Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины состоит из основной и дополнительной литературы, списка нормативных документов и информационных ресурсов Интернета.

В программе предложена балльно-рейтинговая система оценки знаний, в связи с чем рассчитаны баллы за освоение каждого модуля, за участие в практических занятиях и сдачу тестирования.

Представленная рабочая программа учебной дисциплины «Организационная культура» для студентов очной и очно-заочной формы обучения Института экономики и управления АПК по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» может быть рекомендована к использованию.

Рецензент:
Специалист по персоналу
управления кадров КГПУ им. В.П.Астафьева



Барзакова

Барзакова М.Е.