

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
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.

"20" марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пыжикова Н.И.

"24" марта 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом организации

Курс 4

Семестр 8

Форма обучения: очно-заочная

Квалификация выпускника: бакалавр

Красноярск, 2023



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
ВЫДАННОЙ: ФГБОУ ВО КРАСНОЯРСКИЙ ГАУ
ВЛАДЕЛЕЦ: РЕКТОР ПЫЖИКОВА Н.И.
ДЕЙСТВИТЕЛЕН: 15.05.2025 - 08.08.2026

Составители: Вяткина Г.Я., к.б.н.,

«22» февраля 2023 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 «22» февраля 2023 г.

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

«22» февраля 2023 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК
№ 8 « 20» 03. 2023 г.

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

«20» 03. 2023 г.

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

«22» 02. 2023 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 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 - 20 часов, практические занятия - 20 часов, 68 часов - самостоятельная работа студента. Промежуточный контроль – зачет.

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
УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1 УК-3 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде ИД-2 УК-3 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитыва-	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 организацион-

	ет 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.).	ной культуры; - основные понятия организационной культуры, ее типологию и основные структурные единицы.
	ИД-3 УК-3 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	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.;
	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	- диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение. 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.

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
			№ 8
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	3,00	108	108
Контактная работа	1,1	40	40
в том числе:			
Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме	-	20/4	20/4
Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме	-	20/8	20/8
Семинары (С) / в том числе в интерактивной	-	-	-

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам
			№ 8
форме			
Лабораторные работы (ЛР) / в том числе в интерактивной форме	-	-	-
Самостоятельная работа (СРС)	1,9	68	68
в том числе:			
самостоятельное изучение тем и разделов*		41	41
самоподготовка к текущему контролю знаний		18	18
подготовка к сдаче зачета		9	9
Вид контроля:			Зачет

* 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/ЛЗ/С	
Модуль 1. Феномен «организационная культура»	52	8	0 /10 /0	34
Модульная единица 1.1 Организационная культура как социальное явление	26	4	0 /4/0	18
Модульная единица 1.2 Сущность и структура организационной культуры	26	4	0 /6/0	18
Модуль 2 Изменение и развитие организационной культуры	56	12	0 /10 /0	34
Модульная единица 2.1 Методы изменения организационной культуры	26	6	0 /4/0	18
Модульная единица 2.2 Развитие организационной культуры	30	6	0 /6/0	18
ИТОГО	108	20	0 /20/0	68
Вид контроля				Зачет

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 1.2. 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 развитие 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. Поддержание и изменение организационной культуры.

Модульная единица 2.2. Развитие 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
1.	Модуль 1. Феномен «организационная культура»			8
	Модульная единица 1.1 Организационная культура как социальное явление	Лекция № 1. Предпосылки возникновения организационной культуры как социально-экономического феномена и учебной дисциплины	Опрос	2
		Лекция № 2. Структура, основные функции и свойства организационной культуры	Опрос	2
	Модульная единица 1.2 Сущность и структура организационной культуры	Лекция № 3. Обзор основных функций организационной культуры. Деформации организационной культуры, профилактика патологий организационной культуры.	Опрос	2
		Лекция № 4. Обзор основных концепций и типологий в области организационной и корпоративной культуры	Опрос	2
2.	Модуль 2. Изменение и развитие организационной культуры			12
	Модульная единица	Лекция № 5.	Опрос	2

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	ца 2.1 Методы изменения организационной культуры	Уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры		
		Лекция № 6. Факторы изменения организационной культуры. Многонациональные и глобальные корпорации	Опрос	2
	Модульная единица 2.2 Развитие организационной культуры	Лекция № 7. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры	Опрос	2
		Лекция № 8. Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала	Опрос	2
		Лекция № 9-10. Оценка эффективности управления организационной культурой	Опрос	4
	ИТОГО		Зачет	20

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»			8
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	2
	Модульная единица 1.2 Сущность и структура организационной культуры	Занятие № 3. Влияние культуры в организации на эффективность ее работы	Доклад, вопросы для обсуждения	2
		Занятие № 4. Типы организаций	Доклад, вопросы для обсуждения	2
	Модуль 2 Изменение и развитие организационной культуры			12
2.	Модульная единица 2.1 Методы изменения организационной культуры	Занятие № 5. Формирование организационной культуры	Доклад, вопросы для обсуждения	2
		Занятие № 6. Изменение организационной культуры	Доклад, вопросы для обсуждения	2

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Модульная единица 2.2 Развитие организационной культуры	Занятие № 7. Национальное в организационной культуре	Доклад, вопросы для обсуждения	2
		Занятие № 8. Особенности управления культурой в организации	Доклад, вопросы для обсуждения	2
		Занятие № 9-10. Управление организационной культурой	Доклад, вопросы для обсуждения	4
Итого			Зачет	20

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			41
1	Модуль 1 Феномен «организационная культура»		20
1.1	Модульная единица 1.1 Организационная культура как социальное явление	Сформулируйте понятие организационной культуры. Изобразите схематически организационной культуры и взаимосвязь ее элементов. Охарактеризуйте особенности формирования и развития организационной культуры.	4
		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?	6

№п/ п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
		<p>Чем характеризуется ценность организации?</p> <p>Что такое уровень организационной культуры как его можно измерить?</p> <p>Опишите основные виды и методы организационной коммуникации.</p> <p>Перечислите основные правила межкультурной коммуникации. Охарактеризуйте горизонтальные и вертикальные коммуникации. Чем вызваны трудности межкультурного общения и каковы пути их преодоления?</p> <p>Содержание и показатели анализа организационной культуры.</p> <p>Чем обусловлена важность оценки организационной культуры?</p>	
	<p>Модульная единица 1.2 Сущность и структура организационной культуры</p>	<p>Сильные и слабые культуры. Как можно охарактеризовать сильную организационную культуру?</p> <p>Как можно охарактеризовать слабую организационную культуру?</p> <p>Какова связь организационной культуры с успешной деятельностью компании?</p> <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>	4
		<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</p>	6

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
		основные стадии, которые проходит в своем развитии каждая организация.	
2	Модуль 2 Изменение и развитие организационной культуры		21
2.1	Модульная единица 2.1 Методы изменения организационной культуры	<p>Определите культурное воздействие на стиль и методы управления в организации.</p> <p>Охарактеризуйте организационную культуру как неперенный 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> <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>	6

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

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)

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	2023	-	-	-	-	-	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	2023	-	-	-	-	-	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	2023	-	+	-	-		Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490153

Директор научной библиотеки

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).

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

Виды текущего контроля: опрос.

Промежуточный контроль: зачет.

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)	-	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.

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	зачет	
ДМ1	15	15	-	30
ДМ2	25	2*5=10	-	35
Зачет			35	35
Итого	40	25	35	100

Промежуточный контроль (зачет) 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



Barzakova

Барзакова М.Е.