

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 10.07.2026 10:53:14 Уникальный программный ключ: 04c19ed8b0b98f5b6cd77a486b9ad788b8522525	МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Организационная культура" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
--	--	---	--------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Организационная культура

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2026

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – формирование знаний в области организационной культуры как инструмента управления современной организацией; изучение основных подходов, технологий и методов диагностики, поддержания и изменений в организационной культуре, для мотивации человеческих ресурсов, а также более подробное и глубокое рассмотрение вопросов, касающихся личностного роста и развития в целях формирования конкурентоспособного персонала компании.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.03.ДВ.02.01

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина логически связана с рядом предшествующих дисциплинам, освоение которых формирует входные знания о реализации современных подходов, технологий, концепций организационной культуры в управлении человеческими ресурсами

Основы бизнеса

Профессиональная этика и служебный этикет

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

В процессе освоения дисциплины должны быть приобретены теоретические и практические знания и навыки управления человеческими ресурсами на основе современных подходов, технологий, концепций организационной культуры

Деловые коммуникации

Организационное поведение

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Стратегическое управление и кадровая политика

Конфликтология и медиация (научный семинар)

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-4: Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Знать:

Имеет представление о правилах и принципах деловой устной и письменной коммуникации на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Уметь:

Демонстрирует умение осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах, использовать методы и навыки делового общения

Владеть:

Имеет навыки делового общения на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

ПК-8: Способен участвовать в реализации корпоративной социальной политики

Знать:

Демонстрирует знание теоретических положений управления социальным развитием организации, корпоративных социальных программ

Уметь:

Демонстрирует способность оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой, эффективность ее мероприятий

Владеть:

Демонстрирует способность разрабатывать предложения по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики

В результате освоения дисциплины обучающийся должен



3.1	Знать:
3.1.1	- представление о реализации современных подходов, технологий, концепций и стилей коммуникаций в управлении человеческими ресурсами;
3.1.2	- теоретические положения управления социальным развитием организации
3.2	Уметь:
3.2.1	- представить умение понимать и согласовывать культурные изменения организации с ценностями и интересами сотрудников в коллективе;
3.2.2	- оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой
3.3	Владеть:
3.3.1	- применять приемы организации процессов: социального проектирования организации, командной работы и коммуникационной деятельности;
3.3.2	- навыками разработки анкет для оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость			3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	:	108	Виды контроля в семестрах: экзамены 5
в том числе	:		
аудиторные занятия	:	10	
самостоятельная работа	:	84,8	
часов на контроль	:	9	
контактная работа: 14,2 ИКР: 4,2			

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Инструменты формирования и поддержания организационной культуры			
1.1	Инструменты формирования и поддержания организационной культуры /Лек/	5	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1
1.2	Инструменты формирования и поддержания организационной культуры /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1
1.3	Инструменты формирования и поддержания организационной культуры /Ср/	5	21	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1
	Раздел 2. Технология изменения организационной культуры			
2.1	Технология изменения организационной культуры /Лек/	5	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1



2.2	Технология изменения организационной культуры /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1
2.3	Технология изменения организационной культуры /Ср/	5	21	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1
Раздел 3. Формирование кадрового потенциала в соответствии с критериями организационной культуры				
3.1	Формирование кадрового потенциала в соответствии с критериями организационной культуры /Лек/	5	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1
3.2	Формирование кадрового потенциала в соответствии с критериями организационной культуры /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1
3.3	Формирование кадрового потенциала в соответствии с критериями организационной культуры /Ср/	5	21	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1
Раздел 4. Формирование систем мотивации и коммуникации в аспекте типологии культур				
4.1	Формирование систем мотивации и коммуникации в аспекте типологии культур /Лек/	5	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1
4.2	Формирование систем мотивации и коммуникации в аспекте типологии культур /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1
4.3	Формирование систем мотивации и коммуникации в аспекте типологии культур /Ср/	5	21,8	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1
Раздел 5. Иная контактная работа				
5.1	Иная контактная работа /ИКР/	5	4,2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4Л3.1 Л3.2 Э1

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Разработка блок-схемы - Блок-схема
Разработка проекта - Проект
Тестирование



6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Занятие №1

Разработка блок-схемы – Тема: «Инструменты формирования и поддержания организационной культуры»

Используя теоретико-методологические основы модели взаимодействия в организации, разработать и представить блок-схему «Методы поддержания организационной культуры». Рассмотреть основные принципы и методы формирования организационной культуры.

Занятие №2

Разработка блок-схемы – Тема: «Технология изменения организационной культуры»

Используя теоретико-методологические основы изменения организационной культуры, разработать и представить блок-схему на выбор:

- Методический инструмент диагностики корпоративной культуры.
- Процедура диагностики корпоративной культуры.
- Построение профилей корпоративной культуры.

Занятие №3

Разработка проекта – Тема: «Формирование кадрового потенциала в соответствии с критериями организационной культуры»

Используя теоретико-методологические основы мужжультурных отношений в менеджменте, разработать и представить проект «Особенности найма и оценки деятельности персонала с позиций различных типов организационных культур». Раскрыть особенности проблемы лояльности персонала и возможности корпоративной культуры в ее решении.

Занятие №4

Разработка блок-схемы – Тема: «Формирование систем мотивации и коммуникации в аспекте типологии культур»

Используя теоретико-методологические основы модели трудовой мотивации и демотивации работника, разработать и представить блок-схему «Корпоративная культура и корпоративная этика». Рассмотреть формы материализации корпоративной культуры: правила, кодекс, кредо и др.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для самоподготовки к экзамену

1. Место и роль организационной культуры в современной организации.
2. Характеристики силы организационной культуры.
3. Характеристика функций организационной культуры.
4. Основные свойства организационной культуры.
5. Характеристики уровней организационной культуры.
6. Содержание организационной культуры как совокупность элементов.
7. Миссия как системообразующий элемент организационной культуры.
8. Социальная ответственность организации как фактор формирования ее культуры.
9. Стилль управления как основа социального партнерства и фактор формирования культуры.
10. Организационный климат как основа социального партнерства и фактор формирования культуры.
11. Деловая этика как основа формирования культуры организации.
12. Символика, слоган как отражение культуры и инструмент её укрепления.
13. Имидж организации как отражение её культуры.
14. Процесс создания организационной культуры компании.
15. Основные принципы формирования организационной культуры.
16. Основные методы и меры создания культуры организации.
17. Основные факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
18. Проблема формализации корпоративной культуры и пути её решения.
19. Возможные формы материализации корпоративной культуры.
20. Методы поддержания корпоративной культуры.
21. Проблема диагностики организационной культуры.
22. Диагностика отдельных элементов корпоративной культуры.
23. Построение профилей корпоративной культуры.
24. Технология поэтапного проектирования развития корпоративной культуры на диагностической основе.
25. Влияние корпоративной культуры на оценку профессионализма менеджмента организации.
26. Важнейшие показатели профессионализма менеджмента для органической культуры.
27. Важнейшие показатели профессионализма менеджмента для рыночной культуры.
28. Важнейшие показатели профессионализма менеджмента для иерархической культуры.



29. Важнейшие показатели профессионализма менеджмента для адхократической культуры.
30. Сущность корпоративной этики.
31. Основные принципы этики корпоративных отношений.
32. Этические дилеммы корпоративных отношений.
33. Организация и моральные стандарты.
34. Способы повышения этического уровня организации.
35. Корпоративные кодексы делового поведения.
36. Профессиональные кодексы делового поведения.
37. Деловая этика как основа формирования культуры и продукт культуры организации.
38. Особенности деловой этики в разных типах организационной культуры.
39. Мифы и традиции как отражение культуры и инструмент её укрепления.
40. Взаимосвязь корпоративной культуры и культуры труда руководителя.

Тестовые вопросы для промежуточной аттестации:

1. Организационная культура это...?

1. совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами
2. система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества
3. духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность
4. закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества
5. система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев

2. Элементами содержания организационной культуры (Ф. Харрис, Р. Моран) являются:

1. взаимоотношения между людьми;
2. формы проявления социальной ответственности;
3. ценности и ценностные ориентации;
4. трудовая этика и мотивирование;
5. процессы функционирования и развития;
6. осознание себя и своего места в организации;
7. экономические условия работы.

3. В горизонтальном измерении организационной культуры выделяются четыре формы культуры организации. Какая из перечисленных лишняя?

1. экономическая
2. социально-психологическая
3. правовая
4. политическая
5. историческая

4. Как называется по С. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей?

1. культура Аполлона
2. культура Диониса
3. культура Гермеса
4. культура Афины
5. культура Зевса

5. Организационными ценностями являются:

1. все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации
2. материальные продукты человеческого труда
3. культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени
4. совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром
5. система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой-либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры



6. Кто из перечисленных зарубежных авторов имеет отношение к изучению организационной/корпоративной культуры? (исключите лишнее)

1. У. Оучи
2. Й. Хейзинга
3. Э. Шейн
4. Г. Хофштеде
5. Д. Мацумото

7. Голландский социальный психолог Г. Хофштед для описания национальной культуры предложил терминологию, включающую 5 параметров (измерений). Какая из представленных лишняя?

1. дистанция власти (большая – малая)
2. неприятие (избегание) неопределенности (сильное – слабое)
3. ответственность (обязательная – необязательная)
4. мужественность – женственность (мужскость – феминность)
5. ориентация (долгосрочная - краткосрочная)

8. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:

1. социальное и деловое окружение, в котором она функционирует
2. степень риска, связанного с деятельностью организации
3. быстрое принятие решений
4. опыт руководителя
5. конкурирующие организации

9. В исследованиях, посвященных культуре и эффективности организаций, выдвигается предположение, что вопрос соответствия культуры, стратегии и структуры можно решить с помощью разделения типов культуры на четыре категории. Какая из представленных лишняя?

1. адхократическая (от лат. adhocs по случаю) культура
2. рыночная культура
3. клановая культура
4. бюрократическая культура
5. культура власти

10. Кто в своих исследованиях типологии организационной культуры в качестве параметров для анализа выделял 2 характеристики: 1) степень риска, связанная с деятельностью организации; 2) скорость получения обратной связи о том, насколько успешными оказались принятые решения и стратегии?

1. М. Бурке
2. Г. Хофштеде
3. Т. Дил и А. Кеннеди
4. С. Ханди
5. У. Оучи

11. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста?

1. профессиональное сознание
2. профессиональная деятельность
3. профессиональное отношение
4. профессиональные навыки
5. профессиональная культура

12. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти?

1. культура Аполлона
2. культура Зевса
3. культура Гермеса
4. культура Афины
5. культура Диониса

13. Голландский учёный Г. Хофштед выделил четыре аспекта, характеризующих менеджеров и специалистов и организацию в целом. Какой из представленных лишний?

1. индивидуализм – коллективизм
2. индивидуализм
3. дистанция власти;



4. стремление к избежанию неопределённости

5. мужественность – женственность

14. Организационная культура включает следующие компоненты (определите лишнее):

1. хобби
2. убеждения
3. ценности
4. нормы
5. поведение

15. Культура «процесса» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

1. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
2. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
3. высокая степень риска и медленная обратная связь
4. это мир слабой обратной связи, бюрократия
5. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

16. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы?

1. культура Аполлона
2. культура Гермеса
3. культура Афины
4. культура Диониса
5. культура Зевса

17. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников?

1. культура Аполлона
2. культура Гермеса
3. культура Диониса
4. культура Зевса
5. культура Афины

18. Определению: «в узком смысле – объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур» соответствует?

1. общество
2. субкультура
3. организационная структура
4. информационная культура
5. организация

19. Назовите группу потребностей, которая соответствует высшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу?

1. потребность в самореализации
2. потребность в признании и самоутверждении
3. потребность в социальных связях
4. потребность в безопасности
5. физиологические потребности

20. Из каких четырех основных стимулов состоит комплексная система мотиваций? (исключите лишнее)

1. принуждение
2. материальное поощрение
3. безопасность
4. моральное поощрение
5. самоутверждение

21. Культура «крутых парней» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

1. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
2. высокая степень риска и медленная обратная связь
3. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
4. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
5. это мир слабой обратной связи, бюрократия



22. Назовите группу потребностей, которая соответствует низшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу?
1. потребность в самореализации
 2. потребность в признании и самоутверждении
 3. потребность в социальных связях
 4. потребность в безопасности
 5. физиологические потребности
23. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:
1. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
 2. высокая степень риска и медленная обратная связь
 3. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
 4. это мир слабой обратной связи, бюрократия
 5. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
24. В виде каких 4 божеств обозначал С. Ханди 4 вида культуры? (исключите лишний)
1. культура Зевса
 2. культура Аполлона
 3. культура Афины
 4. культура Гермеса
 5. культура Диониса
25. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:
1. анализ культуры, который включает аудит культуры для оценки ее текущего состояния, сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой и промежуточную оценку ее элементов, нуждающихся в изменении
 2. разработку специальных предложений и мер
 3. оба варианта верны
 4. ничего и перечисленного
 5. смена руководства
26. Анализ человеческих ценностей, по , позволяет условно разделить их на две основные группы:
1. ценности благосостояния и прочие ценности
 2. материальные и духовные ценности
 3. личностные и общечеловеческие ценности
 4. индивидуальные и коллективные ценности
 5. индивидуальные и прочие ценности
27. Классификация потребностей, включающая физиологические потребности, потребность в безопасности, потребность в социальных связях, потребность в признании и самоутверждении, потребность в самореализации, принадлежит:
1. Ф. Харрис
 2. А. Маслоу
 3. Э. Шейну
 4. Г. Хофштеде
 5. Д. Мацумото
28. Какими четырьмя путями может формироваться ОК в организации? (исключите лишний)
1. долговременной практической деятельностью
 2. деятельностью руководителя или собственника (своя ОК)
 3. полный перенос правил и норм зарубежных коллег
 4. искусственным формированием организационной культуры специалистами консультационных фирм, естественным отбором наилучших норм, правил и стандартов внутри коллектива
 5. привнесением правил руководителем и коллективом
29. Определению: «устойчивая совокупность личностных, субъективно-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуется тот или иной метод руководства» соответствует?
1. лидерство
 2. стиль руководства
 3. власть
 4. руководитель
 5. управление



30. Культура «крутых ставок» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

1. высокая степень риска и медленная обратная связь
2. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
3. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
4. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
5. это мир слабой обратной связи, бюрократия

6.4. Критерии оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций для текущей аттестации:

Разработка проекта - критерии оценки:

- оценка «отлично» - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствии с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории;
- оценка «хорошо» - проектная работа соответствует цели и отвечает на некоторые проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, содержат незначительные ошибки в оформлении; устное выступление участника логично, присутствуют незначительные грамматические и лексические ошибки, не мешающие пониманию материала; выступление частично подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на некоторые вопросы аудитории;
- оценка «удовлетворительно» - проектная работа не совсем точно отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены с грубыми нарушениями правил; устное выступление участника не всегда логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление подкреплено не достаточной презентацией; студент затрудняется дать правильные ответы на дополнительные вопросы аудитории;
- оценка «неудовлетворительно» - проектная работа совсем не отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта не провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, не представлены при помощи компьютерных средств; устное выступление участника не логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление происходит без презентации; студент не отвечает на дополнительные вопросы аудитории.

Разработка блок-схемы - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его при анализе заявленной проблемы; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом в защите представленной блок-схемы; логичность и последовательность в демонстрации материала;
- оценка «хорошо» ставится, если: владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности; незначительные неточности в изложении фактического материала; испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности демонстрации материала;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если: знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании; испытывает затруднения в изложении фактического материала; испытывает значительные трудности при анализе фактического материала и формировании решения проблем; материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей;
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не владеет основными понятиями по предмету; отсутствие логики в демонстрации материала; фактический материал не соответствует заданию.

Тестирование - критерии оценки:

Оценка	Неудовлетворительно
Удовлетворительно	Отлично
Хорошо	
Набранная сумма баллов (% выполненных заданий) (макс – 100)	Менее 60
60-75	76-95
	96-100

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература



7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Смирнова В. Г., Латфуллин Г. Р., Воскресенская Ю. В., Иванова И. А., Мусаелян И. К., Незамайкин И. В., Новичков Н. В., Орлова Л. В., Райченко А. В., Свешникова Е. В., Серебрякова Г. В.	Организационная культура: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583220)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.2	Колесников А. В.	Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583960)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.3	Колосов В. А.	Организационная культура: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/588715)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Барков С. А., Гавриленко О. В., Зубков В. И., Ксенофонтова Е. Г., Пастухова И. В., Свердликова Е. А., Царицынский В. В., Юрасова М. В.	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583129)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л2.2	Латфуллин Г. Р., Антонов В. Г., Бобылева Н. В., Ростовская А. Е., Шрамченко Т. Б., Громова О. Н., Райченко А. В.	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583782)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л2.3	Мкртычян Г. А., Савинова С. Ю., Исаева О. М.	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/584028)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л2.4	Голубкова О. А., Сатикова С. В.	Организационное поведение: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/584029)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Бехар Г., Голдстейн Д.	Дело не в кофе: корпоративная культура Starbucks: практическое пособие (https://znanium.ru/catalog/document?id=471718)	Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2026	ЭБС
Л3.2	Демин Д.В.	Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений: практическое пособие (https://znanium.ru/catalog/document?id=471752)	Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2026	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"



- Э1
1. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: <http://e.lanbook.com/>.
 2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО ДиректмедиаПаблицинг. – URL: <http://biblioclub.ru/>.
 3. Юрайт [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Юрайт. – URL: <https://biblio-online.ru>.
 4. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: <http://znanium.com/>.
 5. BOOK.ru [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство КноРус. – URL: <https://www.book.ru/>.
 6. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон.б-ка. – URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>.

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

1. Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992.

2. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион.центр правовой информ. Информправо.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для подготовки и проведения занятий по дисциплине используются следующие объекты и элементы объектов материально-технической базы университета:

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий ЧелГУ с имеющимися средствами технического обеспечения занятий;

- учебная библиотека и научный читальный зал ЧелГУ с их средствами и технологиями информационного обеспечения;

Название кабинета
Оборудование

Номер аудитории

Аудитория для проведения вебинаров
компьютер,

ул.Молодогвардейцев, 57а,

Персональный

каб. (110)

Веб-камера,

Колонки

Лингафонный кабинет
оборудованный мультимедийный класс

ул.Бр.Кашириных, 129, к.428

Специально

Учебная аудитория для самостоятельной работы

ул.Бр. Кашириных, 129, к.206

Тифлотехническая аудитория

ауд. А-28,



ул.Бр.Кашириных, 129 Тифлотехнические
средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное
увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные (3 шт.) и цифровые диктофоны (6 шт.). Специальное
программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»),
экранные лупы.

Сурдотехническая аудитория ауд.А-27,

ул. Бр.Кашириных, 129 Радиокласс «Сонет-
Р» (на 6 человек), программируемые слуховые аппараты (6 шт.) индивидуального пользования с устройством
задания режима работы на компьютере, аудиотехника.

Аудитория адаптивных информационных ауд. А-27,

ул. Бр.Кашириных, 129 Компьютерный
класс на 12 мест, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки,
мультимедийный проектор, телевизор, видеомагнитофон, устройство видеоконференцсвязи VCONHD3000.

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с применением следующего
специального оборудования:

а) для лиц с нарушением слуха (акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор);

б) для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор (использование презентаций с укрупненным текстом);

в) для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные мобильные компьютеры – нетбуки).

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрено
соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Приступая к изучению дисциплины студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от
работы преподавателей, но и о того, насколько добросовестно он сам подойдет к этому процессу.
Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы, критерии получения экзаменационной
оценки.

Формирование умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную
информацию, давать оценку конкретной ситуации происходит в течение всего периода обучения через участие
студентов в лекционных и практических занятиях, при выполнении контрольных и курсовых работ. При этом
самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начиная изучать дисциплину необходимо познакомиться с рабочей программой, списком основной и
дополнительной литературы, электронных ресурсов. В результате должно сформироваться четкое представление об
объеме и характере знаний и компетенций, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающегося, включает работу с учебными и учебно-методическими материалами (on-line,
off-line), выполнение индивидуальных заданий (off-line), контрольных и курсовых работ (off-line).

При изучении дисциплины следует внимательно познакомиться с вопросами, рекомендуемыми для подготовки к
экзамену/зачету. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной дисциплине. Необходимо
изучить материал лекций и сопоставить его с трактовками, предлагаемыми в источниках списка рекомендованной
(основной и дополнительной) литературы. Следует учитывать тот факт, что время, отводимое на лекционный курс,
не позволяет охватить весь учебный курс дисциплины. Поэтому в процессе освоения дисциплины для лучшего
усвоения материала необходимо регулярно обращаться к литературным источникам, предлагаемым в
библиографическом списке, пользоваться через компьютерную сеть университета и при самостоятельной подготовке
в домашних условиях образовательными ресурсами, представленными в разделе 1.5., а также общедоступными
Интернет-порталами, содержащими большое количество как научно-популярных, так и специализированных статей,
посвященных различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следует учитывать следующие советы:



- при первом знакомстве с материалом просмотреть изучаемый текст, представить себе его общее содержание, логику изложения;
- вдумчивое чтение текста надо осуществлять медленно, уясняя прочитанное, выделяя основные идеи. Прочитав материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- при изучении сложного материала необходимо составить тезисы, рабочие записи;
- если в тексте встречаются непонятные термины, необходимо воспользоваться словарем и выяснить значение термина, иначе дальнейшее понимание материала будет осложнено;
- необходимо критически осмысливать прочитанное и изученное, ответить на вопросы, предложенные после каждой темы.

Обучающиеся могут получать консультации преподавателей с использованием средств телекоммуникации:

- очные индивидуальные;
- дистанционные индивидуальные (on-line, off-line);
- дистанционные групповые (on-line, off-line).

Контроль знаний обучающихся осуществляется в форме тестирования. При подготовке к тестированию следует повторить пройденный теоретический материал, выполнить соответствующие задания для самостоятельной работы и тесты для самоконтроля. Контрольные тесты проводятся в определенное время и предусматривают одну попытку.

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.

Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

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

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 274-1