

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОВЕРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 18.05.2025 14:20:32 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a878808522525	Рабочая программа дисциплины "Организационная культура" по направлению подготовки (специальности) "Менеджмент" направленности (профилю) Маркетинг ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1

## **Рабочая программа дисциплины (модуля)\***

**Организационная культура**

Направление подготовки (специальность)

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

Маркетинг

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2022

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

Челябинск 2022 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

формирование у студентов системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организации.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: К.М.03.ДВ.02.01

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Конфликтология делового общения (научный семинар)

Управление человеческими ресурсами

Деловые коммуникации

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

Коммуникация в конфликте: международный и отечественный опыт

Философия менеджмента

### 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:**

**Уметь:**

**Владеть:**

**ПК-1: Владеет технологи-ей проведения маркетингового исследования**

**Знать:**

- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;  
- процессы групповой динамики и принципы формирования команды;

**Уметь:**

- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;  
- проводить аудит человеческих ресурсов;  
- осуществлять диагностику организационной культуры;

**Владеть:**

- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;  
- навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

**3.1 Знать:**

3.1.1 - основы проектирования организационных структур;

3.1.2 - стратегии управления человеческими ресурсами организаций;

3.1.3 - основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;

3.1.4 - процессы групповой динамики и принципы формирования команды;

**3.2 Уметь:**

3.2.1 - проектировать организационные структуры;



3.2.2	- участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций;
3.2.3	- планировать и осуществлять мероприятия;
3.2.4	- распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
3.2.5	- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
3.2.6	- проводить аудит человеческих ресурсов;
3.2.7	- осуществлять диагностику организационной культуры;
<b>3.3 Владеть:</b>	
3.3.1	- навыками проектирования организационных структур;
3.3.2	- навыками планирования и осуществления мероприятий;
3.3.3	- навыками распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
3.3.4	- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
3.3.5	- навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 108 в том числе : аудиторные занятия : 14 самостоятельная работа : 94 :	Виды контроля в семестрах:  зачеты 7

#### 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
<b>Раздел 1. Модуль 1. Введение в организационное поведение</b>				
1.1	Предмет и задачи организационного поведения. Теория поведения человека в организации. Личность и организация /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
1.2	Введение в организационное поведение /Ср/	7	24	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
1.3	Основы поведения личности в организации /Пр/	7	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
1.4	Мотивация как основа организационного поведения /Пр/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
<b>Раздел 2. Модуль 2. Коммуникации в организации</b>				
2.1	Коммуникативное поведение в организации. Мотивация и результативность организации. Формирование группового поведения в организации /Лек/	7	4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
2.2	Коммуникации в организации /Ср/	7	24	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4



<b>Раздел 3. Модуль 3. Управление поведением в организации</b>				
3.1	Лидерство в организации. Управление поведением и поведением в конфликтных ситуациях /Лек/	7	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
3.2	Групповое поведение в организации /Пр/	7	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
3.3	Организационные процессы /Пр/	7	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
3.4	Поведение организации как системы /Пр/	7	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4
3.5	Управление поведением в организации /Ср/	7	46	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2 Э3 Э4

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

тест

### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Типовые тестовые вопросы:

- Прагматический подход к изучению организационно-экономического поведения людей, акцентирующий внимание на внешних формах поведения и его составных элементах – поступках, реакциях и т.д. называется:  
а. бихевиоризм;  
б. прагматизм;  
в. дуализм.
- Подход, в рамках которого отрицается возможность выдвижения любых универсальных принципов управления деятельностью вне контекста деятельности, специфики ситуации, типа решаемых задач и внешней среды, технологии называется:  
а. процессный подход;  
б. ситуационный подход;  
в. системный подход.
- Организацию, как функцию управления, характеризуют следующие утверждения (выберите два правильных ответа):  
а. представляет собой функцию, которая наиболее очевидно и непосредственно связана с систематической координацией многих задач и, соответственно, формальных взаимоотношений людей, их выполняющих;  
б. это процесс ориентации будущих решений и поведения на реализацию альтернатив, которые, по мнению руководства, являются благоприятным для достижения общей цели;  
в. это процесс создания структуры предприятия, которая дает возможность людям эффективно работать вместе для достижения его целей;  
г. это процесс сопряжения целей конкретного сотрудника с целями организации.
- Имеется два основных аспекта организационного процесса. Выберите их из представленного перечня:  
а. построение организации (организационное проектирование);  
б. принятие управленческих решений;  
в. стратегическое планирование;  
г. организация взаимодействия и делегирования полномочий (взаимоотношения полномочий).
- Организация как явление это:



- a. совокупность людей, разделяющих одинаковые взгляды, имеющих одинаковые убеждения;  
b. группа взаимодействующих людей, объединенных единой целью и распределением ролей;  
c. люди, собранные для совместной деятельности.
6. Сущностным свойством организации является:  
a. устойчивость;  
b. гомеостаз;  
c. целенаправленность;  
d. целостность.
7. К основным свойствам организации относятся:  
a. массовость, одновременность, взаимодополняемость;  
b. порядок, самоорганизация, цель;  
c. взаимозависимость, ориентированность, прямолинейность;  
d. целостность, эмерджентность, гомеостаз.
8. Некая группа должна соответствовать нескольким обязательным требованиям, чтобы считаться организацией. К ним относятся ( найдите неправильный ответ):  
a. наличие по крайней мере двух людей, которые считают себя частью этой группы;  
b. наличие хотя бы одного рынка сбыта;  
c. наличие по крайней мере одной цели (т.е. желаемого конечного состояния или результата), которую принимают как общую все члены данной группы;  
d. наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.
9. Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей, называется:  
a. неформальная группа;  
b. формальная организация;  
c. группа специалистов;  
d. альянс

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Типовые вопросы для подготовки к экзамену:

Модуль 1. Введение в организационное поведение

1. Организационное поведение как отрасль знаний. Объект и предмет организационного поведения. Цель и основные задачи курса.
2. Понятие организации. Организация как процесс и как явление. Общие черты организации. Типы организаций.
3. Поведение и его источники. Факты, уровни и типы поведения.
4. Понятие «организационное поведение». Источники и факторы определяющие организационное поведение, и их характеристика.
5. Личность в организации. Психологическая структура личности.
6. Основные сферы и потенциал личности.
7. Темперамент и его типология. Характеристика проявления различных типов темперамента в поведении человека.
8. Характер. Структура его черт.
9. Социальные и биографические характеристики личности в организации.

Модуль 2. Коммуникации в организации

1. Группа в организации. Классификация групп.
2. Социальная структура организации.
3. Групповые эффекты в организации.
4. Социально-психологические закономерности организационного поведения.
5. Роли и ролевое поведение в организации.
6. Стили руководства и управление в организации.

Модуль 3. Управление поведением в организации

1. Лидерство и авторитет в организации.
2. Требования организационного поведения к менеджеру.
3. Содержательные теории мотивации.
4. Процессуальные теории мотивации.



5. Цели и система стимулирования в организации.
6. Конструирование организации и формирование команды.
7. Социально-психологическое развитие организации.
8. Управление нововведениями в организации.
9. Конфликты в организации: сущность, классификация, стадии развития.
10. Стратегии поведения и пути разрешения конфликтов в организации.
11. Стресс и его влияние на организационное поведение

#### 6.4. Критерии оценивания

отлично

17-20 баллов Высокий уровень освоения проверяемых компетенций Абсолютное большинство ответов верные. Обучающийся глубоко понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины.

хорошо

12-16 баллов Средний уровень освоения проверяемых компетенций Большая часть ответов верные. Обучающийся понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины на среднем уровне.

удовлетворительно

8-11 баллов Базовый уровень

уровень освоения проверяемых компетенций Многие ответы содержат существенные неточности. Обучающийся понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины на базовом уровне.

Неудовлетворительно

0-7 балла Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций Абсолютное большинство ответов не верные.

Обучающийся недостаточно понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины.

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

#### 7.1. Рекомендуемая литература

##### 7.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л1.1	Захарова Т. И.	Организационное поведение: учебно-методический комплекс ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90823">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=90823</a> )	Москва : Евразийский открытый институт, 2010	ЭБС
Л1.2	Ивлева Т. Н.	Организационное поведение: учебно-методическое пособие ( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228109">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228109</a> )	Кемерово : Кемеровский государственный университет культуры и искусств (КемГУКИ), 2007	ЭБС
Л1.3	Козлов В. В., Одегов Ю. Г., Сидорова В. Н., Кулапов М. Н.	Организационное поведение: учебное пособие для вузов	Москва: КноРус, 2013	

##### 7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л2.1	Карташова Л. В., Никонова Т. В.	Организационное поведение: учебник ( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=400112">http://znanium.com/catalog/document?id=400112</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022	ЭБС
Л2.2	Карташова Л. В.	Организационное поведение: учебное пособие ( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=400265">http://znanium.com/catalog/document?id=400265</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022	ЭБС



	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Ресурс
Л2.3	Лапыгин Ю.Н.	Теория организации и организационное поведение: учебное пособие ( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=399487">http://znanium.com/catalog/document?id=399487</a> )	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022	ЭБС

#### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	
Э2	
Э3	
Э4	

#### 7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

### 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

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EIBraile-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, заушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

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

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся 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 к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Cleve с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

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

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,



- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется 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 направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления 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 технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. 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.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

