

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.03.2024 12:07:37
Уникальный программный ключ:
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82473

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт Магистратура
Кафедра Педагогики балета

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура (продвинутый уровень)

| | |
|---|--|
| Уровень образования | магистратура |
| Направление подготовки | 52.04.01 Хореографическое искусство |
| Направленность | Хореографическое искусство. Теория. Педагогика |
| Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения | 2 года |
| Форма обучения | заочная |

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационная культура (продвинутый уровень)» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 10 от 25.05.2022 г.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

| | |
|----------------------|--------------|
| Профессор | В.Ю. Никитин |
| Заведующий кафедрой: | Н.С. Усанова |

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Организационная культура (продвинутый уровень)» изучается на первом курсе

1.1 Форма промежуточной аттестации: экзамен

Курсовая работа/Курсовой проект – не предусмотрен(а)

1.2 Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина относится к обязательной части программы.

Основой для освоения дисциплины «Организационная культура (продвинутый уровень)» являются результаты обучения по дисциплинам и практикам:

- Правовые и социально-экономические основы образования
- Возрастная педагогика и психология

Результаты обучения по дисциплине «Организационная культура (продвинутый уровень)» используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:

- Производственная практика. Преддипломная практика
- Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Целями изучения дисциплины являются:

- формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.

Студент должен знать:

- роль корпоративной культуры в организации,
- управленческие функции,
- кадровую политику,
- формы и методы управления организационной культурой.

Студент должен уметь:

- использовать приобретенные знания в творческой и педагогической деятельности,
- проводить диагностику организаций по главным параметрам корпоративной культуры,
- адаптировать новых сотрудников к организационно-культурной среде.

Результатом обучения по учебной дисциплине «Организационная культура (продвинутый уровень)» является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины.

2.1 Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине «Организационная культура (продвинутый уровень)»

| Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|--|---|--|
| ОПК-2 Способен руководить и осуществлять творческую деятельность в сфере искусства | ИД-ОПК-2.2 Способность руководить творческой деятельностью в сфере искусства на принципах корпоративности и организационной культуры | - демонстрирует знания принципов и составляющих организационной культуры |
| ПК-4 Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития | ИД-ПК-4.3 Анализ проблемных профессиональных ситуаций и осуществление поиска вариантов их решения на основе различных источников информации, мозгового командного штурма. Разработка командной стратегии, прогноз результатов ее применения при решении профессиональных задач | - анализирует профессиональные проблемные ситуации с позиций организационной культуры и принимает участие в их решении в составе команды |

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость учебной дисциплины «Организационная культура (продвинутый уровень)» по учебному плану составляет:

| | | | | |
|---------------------------|---|------|-----|------|
| по заочной форме обучения | 5 | з.е. | 180 | час. |
|---------------------------|---|------|-----|------|

3.1 Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий (заочная форма обучения)

| Структура и объем дисциплины | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--------------------------------|------------|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|--|--|-------------------------------|
| Объем дисциплины по семестрам | форма промежуточной аттестации | всего, час | Контактная аудиторная работа, час | | | | Самостоятельная работа обучающегося, час | | |
| | | | лекции, час | практические занятия, час | лабораторные занятия, час | практическая подготовка, час | курсовая работа | самостоятельная работа обучающегося, час | промежуточная аттестация, час |
| 1 курс | | | | | | | | | |
| Установочная сессия | | 72 | | 10 | | | | 62 | |
| Зимняя сессия | экзамен | 108 | | 12 | | | | 92 | 4 |
| Всего: | | 180 | | 22 | | | | 154 | 4 |

3.2. Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины «Организационная культура (продвинутый уровень)» (заочная форма обучения)

| Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций | Наименование разделов, тем; виды самостоятельной работы обучающегося; форма(ы) промежуточной аттестации | Виды учебной работы | | | | Самостоятельная работа, час | Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости, включая контроль самостоятельной работы обучающегося; формы промежуточного контроля успеваемости |
|--|---|---------------------|---------------------------|--------------------------|------------------------------|-----------------------------|--|
| | | Контактная работа | | | | | |
| | | Лекции, час | Практические занятия, час | Лабораторные работы, час | Практическая подготовка, час | | |
| Установочная сессия | | | | | | | |
| ОПК-2 ИД-ОПК-2.2 | Тема 1. Понятие организационной культуры Структура организационной культуры | | 4 | | | 16 | Дискуссии Тестирование |
| ОПК-2 ИД-ОПК-2.2 | Тема 2. Организационная культура и управление | | 2 | | | 14 | Дискуссии Тестирование |
| ОПК-2 ИД-ОПК-2.2 | Тема 3. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации | | 2 | | | 14 | Дискуссии Тестирование |
| ОПК-2 ИД-ОПК-2.2 | Тема 4. Виды организационной культуры | | 2 | | | 18 | Дискуссии Тестирование |
| | Итого | | 10 | | | 62 | |
| Зимняя сессия | | | | | | | |
| ОПК-2 ИД-ОПК-2.2 | Тема 5. Адаптация к организационной культуре | | 4 | | | 30 | Дискуссии Тестирование |
| ПК-4 ИД-ПК-4.3 | Тема 6. Взаимодействие культур внутри организации | | 4 | | | 30 | Дискуссии |
| ОПК-2 ИД-ОПК-2.2 | Тема 7. Формирование и развитие (оптимизация) культуры организации | | 4 | | | 32 | Дискуссии Тестирование |
| | Итого | | 12 | | | 92 | |
| | Экзамен | | | | | 4 | Экзамен |
| | ИТОГО за весь период | | 22 | | | 158 | |

3.3. Краткое содержание учебной дисциплины

| № пп | Наименование раздела и темы дисциплины | Содержание раздела (темы) |
|----------------------------|--|---|
| Установочная сессия | | |
| 1. | Тема 1. Понятие организационной культуры Структура организационной культуры | <p>Организационная культура как часть общей национальной культуры, ее духовная и материальная составляющая. Организационная культура как составляющая организационных отношений. Понятие и сущность культуры организаций. Понятие культурной среды организации.</p> <p>Организационная культура как совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений.</p> <p>Глубина существования культуры. Подходы к пониманию уровней проявления организационной культуры. Выделение уровневой структуры по степени осознания культурных проявлений (поверхностный уровень, осознанный, глубинный, бессознательный).</p> <p>1. Структурные компоненты организационной культуры, их особенности, социально-психологическая характеристика.</p> |
| 2. | Тема 2. Организационная культура и управление | <p>Система власти в современной организации как форма многоканальной зависимости индивида от организации. Роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий. Организационная культура, как фактор, обуславливающий формирование в организации общего культурного пространства.</p> <p>Системы и основания организационной власти. Взаимосвязь власти, влияния и культуры организации.</p> <p>Формы управления и организационная культура. Организационная культура и стратегии коммуникативного взаимодействия.</p> <p>Организационная культура как синтез общественной культуры и культуры личности. Личная культура руководителя. Социокультурная компетентность руководителя.</p> |
| 3. | Тема 3. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации | <p>Требования эффективности к культуре организации, ее стратегии, окружению (внешней среде) и технологиям (внутренней среде). Взаимосвязь культуры и организационной стратегии.</p> <p>Необходимость инновационной культуры, основывающейся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении.</p> <p>Организационная культура как фактор эффективности деятельности. Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности. Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели. Параметры эффективной организационной культуры.</p> |
| 4. | Тема 4. Виды организационной культуры | <p>Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций. Особенности организационной культуры в зависимости от сферы и рода деятельности организации, их формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе.</p> <p>Менталитет в организационной культуре. Роль национальных и этнических установок в организационной культуре.</p> |
| Зимняя сессия | | |
| 5. | Тема 5. Адаптация к | Понятие процесса социальной адаптации к организационной |

| | | |
|----|--|---|
| | организационной культуре | культуре. Формы и уровни адаптации. Особенности процесса адаптации к принципиально новой культурной среде. Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре. Этапы культурной адаптации. Виды адаптации. |
| 6. | Тема 6. Взаимодействие культур внутри организации | Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры. Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры. Особенности взаимодействия разных возрастных групп в составе одной организации. Возрастные и профессиональные субкультуры. Процессы противодействия существующим культурным нормам и ценностям. Контркультура и девиантность в организации. |
| 7. | Тема 7. Формирование и развитие (оптимизация) культуры организации | Формирование организационной культуры с учетом требований степенности, эволюционного характера ее развития и осуществляется определенного комплекса мер. Принципы формирования организационно культуры. Особая роль и ответственность руководителя организации в формировании организационной культуры. Формулирование стратегии. Ошибки при формировании организационной культуры. Факторы, сопровождающие процесс ее формирования. Анализ организационных процессов и необходимость культурных изменений. Управление процессом культурных изменений. Роль руководителя и возможности привлечения внутренних и внешних консультантов. Основные этапы изменений организационной культуры. Использование позитивных моментов в существующей культуре и опора на них. |

3.4. Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

- подготовку к лекциям, практическим занятиям, экзамену;
- изучение учебных пособий;
- изучение разделов/тем, не выносимых на лекции самостоятельно;

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

- проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины;
- проведение консультаций перед экзаменом

3.5. Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий. При реализации программы учебной дисциплины «Организационная культура (продвинутый уровень)» электронное обучение и дистанционные образовательные технологии применяются. Реализация программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

Учебная деятельность частично проводится на онлайн-платформе за счет применения учебно-методических электронных образовательных ресурсов:

ЭОР обеспечивают в соответствии с программой дисциплины

- организацию самостоятельной работы обучающегося, включая контроль знаний обучающегося (самоконтроль, текущий контроль знаний и промежуточную аттестацию),
- методическое сопровождение и дополнительную информационную поддержку электронного обучения (дополнительные учебные и информационно-справочные материалы).

Текущая и промежуточная аттестации проводятся в соответствии с графиком учебного процесса и расписанием.

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

4.1 Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенций.

| Уровни сформированности компетенций | Итоговое количество баллов в 100-балльной системе | Оценка в пятибалльной системе по результатам текущей и промежуточной аттестации | Показатели уровня сформированности | | |
|-------------------------------------|---|---|------------------------------------|--|------------------------------|
| | | | универсальных компетенций | общепрофессиональных компетенций | профессиональных компетенций |
| | | | | ОПК-2 ИД-ОПК-2.2 | ПК-4 ИД-ПК-4.3 |
| высокий | | отлично | | <ul style="list-style-type: none"> – анализирует и систематизирует изученный материал с обоснованием актуальности его использования в своей предметной области; – показывает четкие системные знания и представления по дисциплине; - дает развернутые, полные и верные ответы на вопросы, в том числе, дополнительные - индикатор компетенции сформирован на высоком уровне, при этом магистрант: способен на высоком уровне анализировать профессиональные проблемные ситуации с позиций организационной культуры и принимать участие в их решении в составе команды | |
| повышенный | | хорошо | | <ul style="list-style-type: none"> – обоснованно излагает, анализирует и систематизирует изученный материал, что | |

| | | | | | |
|---------|--|-------------------|--|---|---|
| | | | | <p>предполагает комплексный характер анализа проблемы;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выделяет междисциплинарные связи, распознает и выделяет элементы в системе знаний, применяет их к анализу практики; – правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; – ответ отражает полное знание материала, с незначительными пробелами, допускает единичные негрубые ошибки; - индикатор компетенции сформирован на хорошем уровне, при этом магистрант: демонстрирует знания принципов и составляющих организационной культуры, допуская незначительные неточности | <p>анализа проблемы;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выделяет междисциплинарные связи, распознает и выделяет элементы в системе знаний, применяет их к анализу практики; – правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; – ответ отражает полное знание материала, с незначительными пробелами, допускает единичные негрубые ошибки - индикатор компетенции сформирован на хорошем уровне, при этом магистрант: способен на хорошем уровне анализировать профессиональные проблемные ситуации с позиций организационной культуры и принимать участие в их решении в составе команды, допуская неточности не принципиального характера |
| базовый | | удовлетворительно | | <ul style="list-style-type: none"> – испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет | <ul style="list-style-type: none"> – испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; |

| | | | | |
|--------|--|---------------------|--|---|
| | | | необходимыми для этого навыками и приёмами; — ответ отражает в целом сформированные, но содержащие незначительные пробелы знания, допускаются грубые ошибки - индикатор компетенции сформирован на базовом уровне. | — ответ отражает в целом сформированные, но содержащие незначительные пробелы знания, допускаются грубые ошибки - индикатор компетенции сформирован на базовом уровне. |
| низкий | | неудовлетворительно | -демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации; испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; не способен проанализировать проблему, путается в терминологии; выполняет задания только по образцу и под руководством преподавателя; — ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы. | |

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по учебной дисциплине «Организационная культура (продвинутый уровень)» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине указанных в разделе 2 настоящей программы.

5.1 Промежуточная аттестация:

| Форма промежуточной аттестации | Типовые контрольные задания и иные материалы для проведения промежуточной аттестации: |
|---|--|
| Дискуссия (ОПК-2, ИД-ОПК-2.2, ПК-4, ИД-ПК-4.3) | Перечень тем для дискуссии: 1. Формирование концепции организационной культуры и ее роль в менеджменте. 2. Понятие организационной культуры и ее свойства 3. Структура и уровни организационной культуры |

| | |
|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 4. Функции корпоративной культуры 5. Системный подход к исследованию организационной культуры. 6. Слои организационной культуры и их взаимосвязи 7. Факторы внешней среды, влияющие на корпоративную культуру 8. Факторы внутренней среды в развитии организационной культуры 9. Воздействие корпоративной культуры на организационное поведение. 10. Субкультуры и их виды. 11. Значение субкультур для развития корпоративной культуры. 12. Характеристика сильных и слабых культур 13. Параметры организационной культуры и их описание 14. Методы изучения корпоративной культуры 15. Проблемные ситуации и их решение на принципах организационной культуры |
| <p>Тестирование (ОПК-2, ИД-ОПК-2.2)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Один из общих методов исследования организационной культуры: <ol style="list-style-type: none"> а) системный + б) анализ в) дискуссия 2. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает: <ol style="list-style-type: none"> а) высокая степень риска и медленная обратная связь б) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников + в) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников 3. Один из общих методов исследования организационной культуры: <ol style="list-style-type: none"> а) культурологический б) дискуссия в) антропологический + 4. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников: <ol style="list-style-type: none"> а) культура Афины + б) культура Зевса в) культура Аполлона |
| <p>Экзамен в устной форме</p> | <p>Вопросы к экзамену по дисциплине Организационная культура (продвинутый уровень)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие организационной культуры. Основные свойства и функции организационной культуры. 2. Методы изучения организационной культуры компании. Признаки организационной культуры. 3. Уровни и структура организационной культуры. |

| | |
|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none">4. Основные элементы организационной культуры. Факторы внешней и внутренней среды компании, определяющие ее оргкультуру5. Субкультуры6. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка уровня.7. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня.8. Культура управления9. Культура поведения: поддерживающие коммуникации, наставничество и консультирование (коммуникации сверху вниз).10. Цели и целеполагание различных типов организационных культур11. Расположения, установки, ценности и принципы (нормы) поведения. Ценности в различных типах культур12. Деловое поведение работников. Стандарты рабочего поведения13. Профессиональные компетенции и их роль при наборе персонала14. Понятие мотивации. Теории мотивации: содержательные, процессуальные и теории «поля».15. Использование контрактно-договорной системы для мотивации персонала компании16. Методы оценки персонала и методы оценки труда17. Аттестация и ее использование различными культурами18. Модель лидерства, эффективного в определенной оргкультуре19. Формирование организационной культуры20. Механизмы изменения и стадии формирования культуры. Влияние организационной культуры на эффективность организации. |
|--|--|

а. 5.2. Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

| Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия) | Критерии оценивания | Шкалы оценивания | | |
|--|--|----------------------|----------------------|-------------|
| | | 100-балльная система | Пятибалльная система | |
| Дискуссия | Обучающийся активно участвует в обсуждении по заданной теме. В ходе комментариев и ответов на вопросы опирается на знания лекционного материала и знания из дополнительных источников. Показывает знания профессиональную лексику, терминологии и грамматики. Проявляет мотивацию и заинтересованность к работе. | | 5 | |
| | Обучающийся участвует в обсуждении по заданной теме, но в ходе комментариев и ответов допускает неточности | | 4 | |
| | Обучающийся слабо ориентируется в материале, в рассуждениях не продемонстрировал логику ответа, плохо владел профессиональной терминологией, не раскрывает суть в ответах и комментариях. | | 3 | |
| | Обучающийся не участвует в устном опросе и уклоняется от ответов на вопросы. | | 2 | |
| Тестирование | Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей. Процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе: «2» - равно или менее 54% «3» - 55% - 69% «4» - 70% - 84% «5» - 85% - 100%. | | 5 | 85% - 100% |
| | | | 4 | 70% - 84% |
| | | | 3 | 55% - 69% |
| | | | 2 | 54% и менее |

б.

с. 5.3. Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины:

| Форма промежуточной аттестации | Критерии оценивания | Шкалы оценивания | |
|----------------------------------|---|----------------------|----------------------|
| Наименование оценочного средства | | 100-балльная система | Пятибалльная система |
| Экзамен в устной форме | <ul style="list-style-type: none"> — демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы, так и на дополнительные; — свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию; — способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу; — логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете; — ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики. | | отлично |
| | <ul style="list-style-type: none"> — показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу; — недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов; — недостаточно логично построено изложение вопроса; — имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы. | | хорошо |
| | <ul style="list-style-type: none"> — показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки; — не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые; | | удовлетворительно |
| | <p>Обучающийся обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки. На большую часть дополнительных вопросов по содержанию затрудняется</p> | | не удовлетворительно |

| Форма промежуточной аттестации | Критерии оценивания | Шкалы оценивания | |
|---|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Наименование оценочного средства | | 100-балльная система | Пятибалльная система |
| | дать ответ или не дает верных ответов. | | |

5.4. Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

| Форма контроля | 100-балльная система | Пятибалльная система |
|------------------------------------|----------------------|---|
| Дискуссия | | 2-5 |
| Тестирование | | 2-5 |
| Итого за семестр Экзамен | | Отлично Хорошо Удовлетворительно Неудовлетворительно |

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:

- лекций;
- групповых дискуссий;
- поиск и обработка информации с использованием сети Интернет;
- дистанционные образовательные технологии;
- использование на лекционных занятиях видеоматериалов.

7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины «Организационная культура (продвинутый уровень)» реализуется при проведении практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов практических заданий, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Предусмотрены отдельные индивидуальные консультации, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся необходимую для последующего выполнения практической творческой работы.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.

Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:

Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

| Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п. | Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п. |
|--|--|
| 129337 г. Москва, Хибинский пр-д, д.6 | |
| аудитории для проведения занятий лекционного типа | комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ПК; – Проектор; – Экран; – Меловая доска. |
| аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: – ПК; – Проектор; – Экран; – Маркерная и меловая доски. |
| аудитории для проведения занятий по практической подготовке, групповых и индивидуальных консультаций | комплект учебной мебели, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: 13 персональных компьютеров. |
| Помещения для самостоятельной работы обучающихся | Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся |
| читальный зал библиотеки: | – компьютерная техника; подключение к сети «Интернет» |

9.1 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

| Необходимое оборудование | Параметры | Технические требования |
|--|---------------------------------|--|
| Персональный компьютер/ ноутбук/планшет, камера, микрофон, динамики, доступ в сеть Интернет | Веб-браузер | Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3 |
| | Операционная система | Версия программного обеспечения не ниже: Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux |
| | Веб-камера | 640x480, 15 кадров/с |
| | Микрофон | любой |
| | Динамики (колонки или наушники) | любые |
| | Сеть (интернет) | Постоянная скорость не менее 192 кБит/с |

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

9.2 Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

| № пп | Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы |
|--|---|
| 2. | ЭБС «Лань» http://www.e.lanbook.com/ |
| 3. | «Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М» http://znanium.com/ |
| 4. | Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» http://znanium.com/ |
| 5. | РЦНИ База данных The Wiley Journals Databas https://onlinelibrary.wiley.com/ |
| 6. | ООО «Национальная электронная библиотека» (НЭБ) http://www.elibrary.ru/ |
| 7. | ООО "ПОЛПРЕД Справочники" http://www.polpred.com |
| 8. | РФФИ eBooks Collections (i.e.2020 eBook Collections): http://link.springer.com/ |
| Профессиональные базы данных, информационные справочные системы | |
| 8. | Scopus https://www.scopus.com (международная универсальная реферативная база данных, индексирующая более 21 тыс. наименований научно-технических, гуманитарных и медицинских журналов, материалов конференций примерно 5000 международных издательств); Scopus http://www.Scopus.com/ ; |
| 9. | Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU https://elibrary.ru (крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования). |

9.3 Перечень программного обеспечения

| №п/п | Наименование лицензионного программного обеспечения | Реквизиты подтверждающего документа |
|------|--|--------------------------------------|
| 1. | Windows 10 Pro, MS Office 2019 | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 2. | PrototypingSketchUp: 3D modeling for everyone | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 3. | V-Ray для 3Ds Max | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 4. | NeuroSolutions | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 5. | Wolfram Mathematica | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 6. | Microsoft Visual Studio | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 7. | CorelDRAW Graphics Suite 2018 | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 8. | Mathcad | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 9. | Adobe Creative Cloud 2018 all Apps (Photoshop, Lightroom, Illustrator, InDesign, XD, Premiere Pro, Acrobat Pro, Lightroom Classic, Bridge, Spark, Media Encoder, InCopy, Story Plus, Muse и др.) | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 10. | SolidWorks | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 11. | Rhinoceros | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 12. | Simplify 3D | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 13. | FontLab VI Academic | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
| 14. | Microsoft Windows 11 Pro | контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021 |
| 15. | Office Pro Plus 2021 Russian OLV NL Acad AP LTSC | контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021 |
| 16. | Network Server Standard Bundled List Price with Service | контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021 |
| 17. | Mathematica Standard Bundled List Price with Service | контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021 |
| 18. | CorelDRAW Graphics Suite 2021 Education License (Windows) | контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021 |
| 19. | Mathcad Education - University Edition Subscription | контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021 |

| | | |
|-----|--|--------------------------------------|
| 20. | Adobe Creative Cloud for enterprise All Apps ALL Multiple Platforms Multi European Languages Enterprise Licensing Subscription New | контракт № 60-ЭА-44-21 от 10.12.2021 |
| 21. | Windows 10 Pro, MS Office 2019 | контракт 85-ЭА-44-20 от 28.12.2020 |

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Информационное обеспечение дисциплины «Организационная культура (продвинутый уровень)» формируется на основании печатных изданий, имеющих в фонде библиотеки, и электронных ресурсов, к которым имеет доступ Университет. Сайт библиотеки <http://biblio.kosygin-rgu.ru> (см. разделы «Электронный каталог» и «Электронные ресурсы»).

| № п/п | Автор(ы) | Наименование издания | Вид издания (учебник, УП, МП и др.) | Издательство | Год издания | Адрес сайта ЭБС или электронного ресурса (заполняется для изданий в электронном виде) | Количество экземпляров в библиотеке Университета |
|--|--------------------------------------|--|-------------------------------------|---------------------------|-------------|---|--|
| Основная литература, в том числе электронные издания | | | | | | | |
| 1 | Переверзев М.П., Косцов Т.В. | Менеджмент в сфере культуры и искусства | Учебное пособие | М.: ИНФРА | 2022 | https://znanium.com/read?id=422204 | |
| 2 | Дружинина И. А., Генералова А. В. | Современные методы стратегического менеджмента | Учебное пособие | М.: РГУ им. А.Н. Косыгина | 2017 | | 5 |
| 3. | Колосов В.А. | Организационная культура | Учебное пособие | М.: Издательство Юрайт | 2022 | https://urait.ru/viewer/organizacionnaya-kultura-520016#page/1 | |
| Дополнительная литература, в том числе электронные издания | | | | | | | |
| 1. | Смирнова В.Г. | Организационная культура | Учебник | М.: Издательство Юрайт | 2022 | https://urait.ru/viewer/organizacionnaya-kultura-511220#page/2 | |
| 2. | Радько С. Г. | Межъязыковые и межкультурные коммуникации | Учебное пособие | М.: РГУ им. А.Н. Косыгина | 2017 | | 5 |
| 3. | Усанова Н.С. | Организационная культура | Методические рекомендации | М.: РГУ им. А.Н. Косыгина | 2021 | | 10 |

ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В рабочую программу учебной дисциплины внесены изменения/обновления и утверждены на заседании кафедры:

| № пп | год обновления РПД | характер изменений/обновлений с указанием раздела | номер протокола и дата заседания кафедры |
|------|--------------------|---|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |