

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Игнатенко Виталий Иванович
 Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике
 Дата подписания: 14.04.2025 17:57:07
 Уникальный программный ключ:
 a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
 «Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»
 (ЗГУ)

УТВЕРЖДАЮ
 Проректор по образовательной
 деятельности и молодежной политике
 _____ В.И. Игнатенко

Управление культурой организации

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Экономика, менеджмент и организация производства**

Учебный план 38.04.03 _маг-очн. УП-2025+.plx
 38.04.03 Управление персоналом

Квалификация **Магистр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144

в том числе:

аудиторные занятия 36

самостоятельная работа 81

часов на контроль 27

Виды контроля в семестрах:

экзамены 3

курсовые проекты 3

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
Неделя	12			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	12	12	12	12
Практические	24	24	24	24
Итого ауд.	36	36	36	36
Контактная работа	36	36	36	36
Сам. работа	81	81	81	81
Часы на контроль	27	27	27	27
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

к.э.н. зав. кафедрой Торгашова Наталья Александровна _____

Рабочая программа дисциплины

Управление культурой организации

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена на основании учебного плана:

38.04.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 04.04.2025 протокол № 09-2.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от 06.12.2024г. № 3

Срок действия программы: уч.г.

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

к.э.н., доцент Н.А. Торгашова _____ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры
Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

к.э.н., доцент Н.А. Торгашова _____ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры
Экономика, менеджмент и организация производства

Протокол от _____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цель изучения дисциплины "Управление культурой организации" заключается в формировании у студентов знаний и навыков, необходимых для эффективного управления корпоративной культурой, что включает в себя:
1.2	1. Понимание сути корпоративной культуры: Студенты учатся определять и анализировать текущую корпоративную культуру, её сильные и слабые стороны, а также идентифицировать ключевые элементы, определяющие поведение сотрудников и их взаимодействие.
1.3	2. Разработка стратегий управления культурой: Студенты приобретают навыки разработки и внедрения стратегий, направленных на улучшение корпоративной культуры, повышение мотивации сотрудников и усиление лояльности к организации.
1.4	3. Оценка и мониторинг культуры: Курсу уделяется внимание методам оценки и мониторинга текущей корпоративной культуры, что позволяет своевременно реагировать на изменения и адаптировать культуру к новым вызовам.
1.5	4. Лидерство и управление изменениями: Студенты осваивают методы лидерства и управления изменениями в организации, что включает в себя адаптацию культуры к новым условиям, внедрение нововведений и управление процессами адаптации сотрудников к изменениям.
1.6	5. Формирование и поддержание ценностей: Студенты учатся создавать и поддерживать систему ценностей и норм, которая способствует формированию единого видения миссии и целей организации, а также укреплению командного духа и взаимного уважения.
1.7	6. Поддержка сотрудников: Курс акцентирован на создании условий, способствующих развитию профессиональных и личностных качеств сотрудников, что улучшает их вовлечённость и лояльность к компании.
1.8	7. Коммуникация и взаимодействие: Особое внимание уделяется развитию коммуникативных навыков и навыков работы в команде, что помогает студентам эффективно взаимодействовать с коллегами и руководством, повышая общий уровень удовлетворённости и вовлечённости.
1.9	8. Мотивация и признание: Рассматриваются методы мотивации и признания заслуг сотрудников, что способствует созданию атмосферы взаимопонимания и уважения, что, в свою очередь, укрепляет корпоративную культуру.
1.10	9. Этические аспекты: В курсе рассматриваются вопросы этики и социальной ответственности, что учит студентов соблюдать законы и нормы, защищающие права сотрудников, и обеспечивать справедливость в отношениях с ними.
1.11	10. Современные тренды и инновации: Обсуждаются современные тренды и инновации в области управления культурой, такие как цифровизация, гибкие формы занятости, мультикультурная среда и интеграция новых технологий в корпоративную культуру.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:		Б1.В.ДВ.03
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	1. Основы менеджмента и управления персоналом:	
2.1.2	Понимание базовых принципов управления организациями, включая планирование, организацию, контроль и мотивацию.	
2.1.3	Знание методов подбора, адаптации, оценки и мотивации сотрудников.	
2.1.4	Навыки работы с кадровыми документами и системами управления персоналом.	
2.1.5	2. Психология труда и организационное поведение:	
2.1.6	Понимание основ психологии личности, мотивации, групповой динамики и поведения людей в рабочих коллективах.	
2.1.7	Знание принципов мотивации и методов оценки потребностей сотрудников.	
2.1.8	Умение анализировать данные о поведении сотрудников и выявлять проблемы в коллективе.	
2.1.9	3. Знание основ управления изменениями:	
2.1.10	Понимание процессов управления изменениями в организации.	
2.1.11	Овладение методами внедрения изменений и преодоления сопротивления изменениям.	
2.1.12	Освещение методов управления изменениями в условиях мультикультурной среды.	
2.1.13	4. Коммуникационные навыки:	
2.1.14	Умение эффективно общаться как устно, так и письменно, вести переговоры и разрешать конфликты.	
2.1.15	Способность работать в команде и участвовать в совместных проектах.	
2.1.16	Ведение деловой переписки и использование современных средств коммуникации (электронная почта, мессенджеры, социальные сети).	
2.1.17	5. Аналитические способности:	

2.1.18	Умение анализировать данные, выявлять проблемы и предлагать решения на основе анализа информации.
2.1.19	Навыки работы с информацией, необходимой для принятия управленческих решений.
2.1.20	Понимание принципов тайм-менеджмента и планирования рабочего времени.
2.1.21	6. Знание законов и этики:
2.1.22	Основы трудового права и норм охраны труда.
2.1.23	Понимание этических норм в управлении персоналом.
2.1.24	Знание прав и обязанностей сотрудников, а также требований к соблюдению трудовой дисциплины.
2.1.25	7. Информационно-коммуникационные технологии:
2.1.26	Опыт работы с компьютерными программами для обработки данных, создания презентаций и ведения документации.
2.1.27	Владение современными средствами электронной коммуникации (почта, мессенджеры, корпоративные порталы).
2.1.28	Обучение использованию цифровых технологий для управления культурой организации.
2.1.29	8. Иностранный язык:
2.1.30	Желательно владение английским языком или другим иностранным языком, который часто используется в деловых переговорах и документах.
2.1.31	Возможность чтения зарубежных источников по теме управления культурой организации.
2.1.32	9. Профессиональные навыки:
2.1.33	Преимущественное внимание уделяется развитию профессиональных навыков, таких как планирование, решение проблем, работа в команде и взаимодействие с коллегами.
2.1.34	Наличие опыта работы в коллективах и понимание принципов взаимодействия в группах.
2.1.35	10. Личная инициатива и самостоятельное обучение:
2.1.36	Готовность учиться самостоятельно, используя доступные образовательные материалы и профессиональные источники.
2.1.37	Желание развиваться профессионально и личностно, что способствует повышению мотивации и вовлечённости.
2.1.38	Производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности
2.1.39	Учебная практика: научно-исследовательская работа
2.1.40	Организационный дизайн
2.1.41	Управление мотивацией сотрудников
2.1.42	Управление персоналом
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Конкурентоспособность бизнеса
2.2.2	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.2.3	Преддипломная практика

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

УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.2: Обеспечивает успешную работу в коллективе при выработке и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1: Выбирает основные методы управления и самоконтроля, саморазвития и самооценки.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Раздел 1.						
1.1	Тема 1. Анализ текущей корпоративной культуры и её сильных и слабых элементов: /Лек/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	

1.2	Тема 1. Анализ текущей корпоративной культуры и её сильных и слабых элементов: Студенты исследуют существующую культуру организации, выявляют её ключевые моменты, оценивают потенциал и возможности улучшения. Можно выделить отдельные аспекты, такие как межфункциональные взаимодействия, поведение сотрудников, управление нормами и правилами, а также их восприятие лидерства. /Пр/	3	4	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.3	Тема 1. Анализ текущей корпоративной культуры и её сильных и слабых элементов: /Ср/	3	13	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.4	Тема 2. Разработка и внедрение стратегий управления культурой: Студенты разрабатывают стратегии для улучшения и укрепления корпоративной культуры, ориентированные на достижение конкретных целей организации. Акцентируется на создании эффективных механизмов мотивации и вовлечения сотрудников, а также на их адаптации к изменениям. Могалиться методы привлечения сотрудников к сотрудничеству, создание системы оценки эффективности программ, и использование цифровых технологий для поддержки процессов управления культурой. /Лек/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.5	Тема 2. Разработка и внедрение стратегий управления культурой: Студенты разрабатывают стратегии для улучшения и укрепления корпоративной культуры, ориентированные на достижение конкретных целей организации. Акцентируется на создании эффективных механизмов мотивации и вовлечения сотрудников, а также на их адаптации к изменениям. Могалиться методы привлечения сотрудников к сотрудничеству, создание системы оценки эффективности программ, и использование цифровых технологий для поддержки процессов управления культурой. /Пр/	3	4	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.6	Тема 2. Разработка и внедрение стратегий управления культурой: Студенты разрабатывают стратегии для улучшения и укрепления корпоративной культуры, ориентированные на достижение конкретных целей организации. Акцентируется на создании эффективных механизмов мотивации и вовлечения сотрудников, а также на их адаптации к изменениям. Могалиться методы привлечения сотрудников к сотрудничеству, создание системы оценки эффективности программ, и использование цифровых технологий для поддержки процессов управления культурой. /Ср/	3	13	УК-3.2 УК-6.1		0	

1.7	Тема 3. Оценка и мониторинг текущей культуры: Студенты учат способы оценки и мониторинга текущей культуры организации, включая проведение опросов, анкетирования сотрудников, анализа поведения сотрудников и анализа показателей эффективности. Также обсуждаются методы оценки уровня вовлеченности сотрудников, использование современных технологий для сбора обратной связи и анализа результатов: Операции калькулянные и информационные, такие как опросы, анкетные опросы, индукционные опросы и анкеты с возвращением сотрудников. Отдельные аспекты можно исследовать отдельно, например, методы определения индекса эмоционального состояния сотрудников и оценка мотивации сотрудников. /Лек/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.8	Тема 3. Оценка и мониторинг текущей культуры: Студенты учат способы оценки и мониторинга текущей культуры организации, включая проведение опросов, анкетирования сотрудников, анализа поведения сотрудников и анализа показателей эффективности. Также обсуждаются методы оценки уровня вовлеченности сотрудников, использование современных технологий для сбора обратной связи и анализа результатов: Операции калькулянные и информационные, такие как опросы, анкетные опросы, индукционные опросы и анкеты с возвращением сотрудников. Отдельные аспекты можно исследовать отдельно, например, методы определения индекса эмоционального состояния сотрудников и оценка мотивации сотрудников. /Пр/	3	4	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.9	Тема 3. Оценка и мониторинг текущей культуры: Студенты учат способы оценки и мониторинга текущей культуры организации, включая проведение опросов, анкетирования сотрудников, анализа поведения сотрудников и анализа показателей эффективности. Также обсуждаются методы оценки уровня вовлеченности сотрудников, использование современных технологий для сбора обратной связи и анализа результатов: Операции калькулянные и информационные, такие как опросы, анкетные опросы, индукционные опросы и анкеты с возвращением сотрудников. Отдельные аспекты можно исследовать отдельно, например, методы определения индекса эмоционального состояния сотрудников и оценка мотивации сотрудников. /Ср/	3	13	УК-3.2 УК-6.1		0	

1.10	Тема 4. Лидерство и управление изменениями: Студенты изучают принципами лидерства и управлением изменениями: Виды лидерства, такие как лидерство по принципу авторитаризма, лидерство на основе компетентности, лидерство через коучинг и наставничество. Междоминационные лидерства и коммуникационные навыки: Лидержание сотрудников в мультикультурных и международных командах, взаимодействие с различными видами лидерства и управление изменениями в условиях мультикультурного окружения. Модульные лидерства и коучинг-лидерство: Подготовка сотрудников к выполнению отдельных задач в рамках многономкратичных проектов и использование коучинг-тренажерки для повышения эффективности работы сотрудников. Этиология лидерства и этики лидерства: Исследование причин возникновения и характеров лидерств, а также этические аспекты лидерства, такие как этико-психологическая ориентация и регулирование лидерской активности. /Лек/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.11	Тема 4. Лидерство и управление изменениями: Студенты изучают принципами лидерства и управлением изменениями: Виды лидерства, такие как лидерство по принципу авторитаризма, лидерство на основе компетентности, лидерство через коучинг и наставничество. Междоминационные лидерства и коммуникационные навыки: Лидержание сотрудников в мультикультурных и международных командах, взаимодействие с различными видами лидерства и управление изменениями в условиях мультикультурного окружения. Модульные лидерства и коучинг-лидерство: Подготовка сотрудников к выполнению отдельных задач в рамках многономкратичных проектов и использование коучинг-тренажерки для повышения эффективности работы сотрудников. Этиология лидерства и этики лидерства: Исследование причин возникновения и характеров лидерств, а также этические аспекты лидерства, такие как этико-психологическая ориентация и регулирование лидерской активности. /Пр/	3	4	УК-3.2 УК-6.1		0	

1.12	Тема 4. Лидерство и управление изменениями: Студенты изучают принципами лидерства и управлением изменениями: Виды лидерства, такие как лидерство по принципу авторитаризма, лидерство на основе компетентности, лидерство через коучинг и наставничество. Междоминационные лидерства и коммуникационные навыки: Лидержание сотрудников в мультикультурных и международных командах, взаимодействие с различными видами лидерства и управление изменениями в условиях мультикультурного окружения. Модульные лидерства и коучинг-лидерство: Подготовка сотрудников к выполнению отдельных задач в рамках многономкратичных проектов и использование коучинг-тренировки для повышения эффективности работы сотрудников. Этиология лидерства и этики лидерства: Исследование причин возникновения и характеров лидерств, а также этические аспекты лидерства, такие как этико-психологическая ориентация и регулирование лидерской активности. /Ср/	3	13	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.13	Тема 5. Этико-психологический подход к управлению культурой: Психологические аспекты управления культурой: Анализируем поведение сотрудников, их взаимодействие с культурой, оценку их восприятия культуры и идентификации ключевых проблем. Исследуем методы коррекции поведения сотрудников через обучение и консультации, а также посредством установки нормальных практиков. Изучаем психологические механизмы мотивации и признания достижений сотрудников, включая влияние культуры на психологическую безопасность сотрудников. Оценку уровня эмоционального благополучия сотрудников и их готовности к адаптации. Активные методы психологической поддержки сотрудников, такие как коучинг и настройки: Научение сотрудников развитию профессиональных навыков и личностных компетенций, помощь в преодолении трудностей и конфликтов. Навыкствование и развитие навыков саморегулирования, а также принятие ответственности за собственную карьеру. Использование методов психологической поддержки для повышения производительности и эффективности работы сотрудников. /Лек/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	

1.14	Тема 5. Этико-психологический подход к управлению культурой: Психологические аспекты управления культурой: Анализируем поведение сотрудников, их взаимодействие с культурой, оценку их восприятия культуры и идентификации ключевых проблем. Исследуем методы коррекции поведения сотрудников через обучение и консультации, а также посредством установки нормальных практиков. Изучаем психологические механизмы мотивации и признания достижений сотрудников, включая влияние культуры на психологическую безопасность сотрудников. Оценку уровня эмоционального благополучия сотрудников и их готовности к адаптации. Активные методы психологической поддержки сотрудников, такие как коучинг и настройки: Научение сотрудников развитию профессиональных навыков и личностных компетенций, помощь в преодолении трудностей и конфликтов. Навыкствование и развитие навыков саморегулирования, а также принятие ответственности за собственную карьеру. Использование методов психологической поддержки для повышения производительности и эффективности работы сотрудников. /Пр/	3	4	УК-3.2 УК-6.1		0	
------	---	---	---	------------------	--	---	--

1.15	Тема 5. Этико-психологический подход к управлению культурой: Психологические аспекты управления культурой: Анализируем поведение сотрудников, их взаимодействие с культурой, оценку их восприятия культуры и идентификации ключевых проблем. Исследуем методы коррекции поведения сотрудников через обучение и консультации, а также посредством установки нормальных практикумов. Изучаем психологические механизмы мотивации и признания достижений сотрудников, включая влияние культуры на психологическую безопасность сотрудников. Оценку уровня эмоционального благополучия сотрудников и их готовности к адаптации. Активные методы психологической поддержки сотрудников, такие как коучинг и настройки: Научение сотрудников развитию профессиональных навыков и личностных компетенций, помощь в преодолении трудностей и конфликтов. Навыкствование и развитие навыков саморегулирования, а также принятие ответственности за собственную карьеру. Использование методов психологической поддержки для повышения производительности и эффективности работы сотрудников. /Ср/	3	13	УК-3.2 УК-6.1		0	
1.16	Тема 6. Коучинг и наставничество: Коучинг и наставничество: Подробные подходы к обучению сотрудников, развитие навыков коучирования и наставничества, включая коучингские сессии и наставничества сотрудников: Методические навыки: Разработка и внедрение методик коучирования и наставничества, которые способствуют развитию сотрудников и повышению их компетенций. Социальные и психологические аспекты: Лидерство и коучинг как социальные навыки: Формирование лидерских качеств сотрудников, обучение их правилам и нормам поведения, выстрачивым из-за культуры организации. Персональные навыки: Профессиональные навыки коучирования и наставничества, а также умения общаться с сотрудниками и руководственными коучингом: Владение знаниями о построении и проведении тренингов, оценки и мониторинг результатов обучения: /Лек/	3	2	УК-3.2 УК-6.1		0	

1.17	Тема 6. Коучинг и наставничество: Коучинг и наставничество: Подробные подходы к обучению сотрудников, развитие навыков коучирования и наставничества, включая коучинговые сессии и наставничества сотрудников: Методические навыки: Разработка и внедрение методик коучирования и наставничества, которые способствуют развитию сотрудников и повышению их компетенций. Социальные и психологические аспекты: Лидерство и коучинг как социальные навыки: Формирование лидерских качеств сотрудников, обучение их правилам и нормам поведения, выстраиваемым из-за культуры организации. Персональные навыки: Профессиональные навыки коучирования и наставничества, а также умения общаться с сотрудниками и руководственными коучингом: Владение знаниями о построении и проведении тренингов, оценки и мониторинг результатов обучения: Включение в курсовые работы темы, касающиеся оценки эффективности коучингов и наставничества: Характеристики успешного коучинга и наставничества: Изучение эффективных методов управления: Ключевые компетенции и навыки, необходимые для эффективного управления культурой организации: Компьютерные навыки, лидерство, этические принципы, коучинг и наставничество: Этикальные аспекты: Правила и нормы поведения, установление стандартов культуры, методы профилактики конфликтов и эмоциональных нарушений: Психологические подходы: Диагностика эмоциональных состояний сотрудников, профилактика эмоциональных конфликтов и управление эмоциональными ситуациями: Коммуникационные навыки: Коммуникационные навыки, включая ведение эффективных коммуникаций с сотрудниками и руководством: Адаптация культуры: Способности адаптировать культуру организации к изменениям, как в структуре, так и в условиях внешней среды: Организация мероприятий и инициация их реализации: Планы и реализация мероприятий, направленные на улучшение культуры организации: Этичность и этическая культура: Этнические нормы и правила, а также методы их применения: Контроль и оценка эффективности: Методы оценки эффективности и своевременного контроля эффективности программ и стратегий управления культурой: Современные технологии и культура: Использование современных технологий для улучшения управления	3	4	УК-3.2 УК-6.1		0	
------	---	---	---	------------------	--	---	--

	культурой, включая использование информационных технологий и современных форматов взаимодействия: Синопультирование и интегрирование: Комплексные стратегии управления культурой, включающие интеграцию различных направлений: Междисциплинарные навыки: Необходимы знания о взаимодействии различных аспектов культуры и организации. /Пр/						
1.18	Тема 6. Коучинг и наставничество: Коучинг и наставничество: Подробные подходы к обучению сотрудников, развитие навыков коучирования и наставничества, включая коучинговые сессии и наставничества сотрудников: Методические навыки: Разработка и внедрение методик коучирования и наставничества, которые способствуют развитию сотрудников и повышению их компетенций. Социальные и психологические аспекты: Лидерство и коучинг как социальные навыки: Формирование лидерских качеств сотрудников, обучение их правилам и нормам поведения, выстраиваемым из-за культуры организации. Персональные навыки: Профессиональные навыки коучирования и наставничества, а также умения общаться с сотрудниками и руководственными коучингом: Владение знаниями о построении и проведении тренингов, оценки и мониторинг результатов обучения: /Ср/	3	16	УК-3.2 УК-6.1		0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. Что такое организационная культура?
 - a. Совокупность правил и процедур, установленных руководством
 - b. Система материальных активов компании
 - o c. Набор норм, ценностей, убеждений и традиций, которые разделяют сотрудники организации
 - d. Внешний имидж компании
2. Какие основные типы организационной культуры выделяет модель Камерона-Куинна?
 - a. Клановый, рыночный, бюрократический, адаптивный
 - b. Адаптивный, иерархический, рыночный, клановый
 - o c. Клановый, адхократический, иерархический, рыночный
 - d. Иерархический, демократический, авторитарный, либеральный
3. Как называется процесс адаптации нового сотрудника к корпоративной культуре?
 - a. Индукция
 - o b. Социализация
 - c. Интеграция
 - d. Акклиматизация
4. Какой элемент НЕ является частью корпоративной культуры?
 - a. Ценности
 - b. Нормы поведения
 - c. Символика
 - o d. Финансовые показатели
5. Кто играет ключевую роль в формировании корпоративной культуры?
 - a. HR-специалисты
 - b. Менеджеры среднего звена
 - o c. Руководители высшего уровня
 - d. Все сотрудники одинаково
6. Что из перечисленного относится к методам диагностики корпоративной культуры?
 - a. Анализ финансовых отчетов
 - o b. Опросы сотрудников

- с. Оценка производительности труда
- d. Изучение внешней среды
- 7. Какое утверждение описывает миссию организации?
 - a. Миссия определяет текущие задачи компании
 - b. Миссия устанавливает долгосрочные цели компании
 - о с. Миссия объясняет смысл существования компании и ее предназначение
 - d. Миссия фиксирует правила внутреннего распорядка
- 8. Почему важно поддерживать корпоративную культуру?
 - a. Для повышения лояльности клиентов
 - b. Для улучшения финансового положения компании
 - о с. Для создания благоприятного климата и мотивации сотрудников
 - d. Для снижения затрат на рекламу
- 9. Как изменение экономической ситуации может повлиять на корпоративную культуру?
 - a. Не оказывает влияния
 - b. Ведет к снижению мотивации сотрудников
 - о с. Может потребовать пересмотра ценностей и приоритетов компании
 - d. Всегда приводит к увольнению части сотрудников
- 10. Как связаны корпоративная культура и инновации?
 - a. Корпоративная культура всегда препятствует инновациям
 - b. Корпоративная культура всегда способствует инновациям
 - о с. Зависит от типа корпоративной культуры: некоторые способствуют инновациям, другие – нет
 - d. Связи между ними нет
- 11. Какая стратегия изменения корпоративной культуры считается наиболее эффективной?
 - a. Постепенное внедрение изменений сверху вниз
 - b. Резкое введение всех изменений одновременно
 - о с. Комбинированный подход, включающий участие всех уровней организации
 - d. Изменения только на уровне руководства
- 12. Что такое "этикет" в контексте корпоративной культуры?
 - a. Правила делового общения
 - b. Официальное оформление документов
 - о с. Установленные нормы поведения в различных ситуациях
 - d. Дресс-код
- 13. Каким образом корпоративная культура влияет на производительность труда?
 - a. Никак не влияет
 - b. Только положительно
 - о с. Может оказывать как положительное, так и отрицательное воздействие
 - d. Только отрицательно
- 14. Что включает в себя понятие "ценности" в корпоративной культуре?
 - a. Материальные активы компании
 - b. Принципы работы с клиентами
 - о с. Основные убеждения и принципы, которыми руководствуются сотрудники
 - d. Стандарты качества продукции
- 15. Как корпоративная культура влияет на принятие решений в организации?
 - a. Не влияет
 - b. Всегда ускоряет процесс принятия решений
 - о с. Определяет критерии и подходы к принятию решений
 - d. Всегда замедляет процесс принятия решений
- 16. Какие методы используются для поддержания корпоративной культуры?
 - a. Обучение и тренинги
 - b. Регулярные встречи и обсуждения
 - c. Создание символики и ритуалов
 - о d. Все вышеперечисленное
- 17. Что такое "символика" в контексте корпоративной культуры?
 - a. Логотип и фирменный стиль
 - b. Награды и поощрения
 - о с. Объекты, действия или образы, имеющие особое значение для членов организации
 - d. Внутренние документы компании
- 18. Какими качествами должен обладать лидер для успешного формирования корпоративной культуры?
 - a. Авторитетность
 - b. Способность к стратегическому мышлению
 - c. Умение вдохновлять и мотивировать
 - о d. Все вышеперечисленное
- 19. Что означает термин "корпоративная идентичность"?
 - a. Уникальный набор характеристик, отличающих компанию от конкурентов
 - b. Внешний образ компании
 - о с. Совокупность представлений о компании, формируемых у сотрудников и внешних заинтересованных сторон
 - d. Фирменный стиль
- 20. Какая из перечисленных компаний известна своей сильной корпоративной культурой?
 - a. McDonald's
 - b. Walmart

- о с. Google
d. IKEA
21. Как связано понятие "этика" с корпоративной культурой?
- Этика определяет правила поведения сотрудников
 - Этика устанавливает стандарты качества продукции
- о с. Этика формирует моральные основы поведения в организации
d. Этика регулирует финансовые отношения
22. Как можно определить уровень вовлеченности сотрудников в корпоративную культуру?
- Через опросы удовлетворенности работой
 - Через анализ показателей текучести кадров
- о с. Через сочетание различных методов, включая опросы, наблюдения и анализ результатов деятельности
d. Через оценку количества корпоративных мероприятий
23. Какую роль играют традиции в корпоративной культуре?
- Поддерживают стабильность и преемственность
 - Создают чувство общности среди сотрудников
- о с. Оба варианта верны
d. Не имеют значения

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

6.1. Рекомендуемая литература

- 65.291.2я73**
О-52
Оксинойд, К. З.
Организационное поведение : допущено Советом УМО вузов РФ по образованию в качестве учебника для вузов / К. З. Оксинойд. – М. : Кнорус, 2009. – 480 с. – Библиогр.: с. 467-472 (131 назв.). – 230-00. – Текст: непосредственный.
Кол-во экземпляров: всего - 11
- 65.291.21я73**
М 50
Менеджмент : учебно-методический комплекс для подготовки магистров / под общ. ред. А.Л. Гапоненко. – М. : РАГС, Инфра-М, 2010. – 480 с. – (Учебники РА гос. службы при Президенте РФ-магистратура). – 390-00. – Текст: непосредственный.
Кол-во экземпляров: всего - 5
- Емельянцева, Н. В. Управление организационной культурой : учебное пособие / Н. В. Емельянцева. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 118 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86420.html>
- Василенко, С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. / С. В. Василенко. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012. — 105 с. — ISBN 978-5-394-01662-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/5971.htm>
- Бабосов, Е. М. Управление персоналом промышленного предприятия : учебное пособие / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, О. В. Линкевич. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. — 204 с. — ISBN 978-5-9729-1119-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/132824.html>
- Беликова, И. П. Управление организационной культурой : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2021. — 104 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121741.htm>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Онлайн платформа ЗГУ (https://learn.norvuz.ru/)
Э2	Электронная библиотека ЗГУ (http://biblio.norvuz.ru/MarcWeb2/Default.asp)
Э3	Электронно-библиотечная система Лань (https://e.lanbook.com)
Э4	Цифровая библиотека IPRsmart (https://www.iprbookshop.ru)

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Электронная библиотека ЗГУ (http://biblio.norvuz.ru/MarcWeb2/Default.asp)
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система Лань (https://e.lanbook.com)
6.3.2.3	Цифровая библиотека IPRsmart (https://www.iprbookshop.ru)
6.3.2.4	Зарубежные электронные ресурсы издательства SpringerNature: Springer Journals (http://link.springer.com) Nature Journals (https://www.nature.com/siteindex) Springer Nature Experiments (https://experiments.springernature.com/) Springer Materials (http://materials.springer.com/) zbMATH (http://zbmath.org) Nano Database (https://nano.nature.com/)

6.3.2.5	Зарубежный электронный ресурс издательства Elsevier: ScienceDirect (https://www.sciencedirect.com/) Freedom Collection (https://www.sciencedirect.com/) Freedom Collection eBook collection (https://www.sciencedirect.com/)
---------	--

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Ауд. П-317 – аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских занятий, самостоятельной работы, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (мультимедийный класс) (посадочных мест – 30) Оснащена мебелью и техническими средствами обучения, а именно: – столы – 16 шт. – стулья – 31 шт. – доска – 1 шт. – проектор – 1 шт.
7.2	Ауд. П-319 – аудитория для проведения лекционных, практических, семинарских, интерактивных занятий, самостоятельной работы, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (мультимедийный класс) (посадочных мест – 30) Оснащена мебелью и техническими средствами обучения, а именно: – столы – 16 шт. – стулья – 31 шт. – доска – 1 шт. – проектор – 1 шт. – интерактивная панель – 1 шт.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Программа дисциплины предусматривает контактную работу (аудиторная, внеаудиторная) и самостоятельную работу обучающихся. Аудиторная контактная работа обучающихся – это работа обучающихся по освоению дисциплины, выполняемая в учебных помещениях (аудиториях, лабораториях, компьютерных классах и т.п.) при непосредственном участии преподавателя, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, согласно расписанию учебных занятий. По дисциплине предусмотрены следующие основные виды аудиторной контактной работы: лекции и практические занятия. Изучать курс рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в рабочей программе. Все темы взаимосвязаны и позволяют студентам постепенно осваивать теорию и практику. Лекции На лекциях излагается основной теоретический материал курса. Практические занятия Практические занятия предусматривают закрепление основных теоретических вопросов данной дисциплины и формирование умений и навыков, необходимых для анализа и интерпретации различного рода информации. Задания подобраны так, чтобы охватить как можно больше вопросов, что способствует более глубокому усвоению пройденного материала. Особое внимание уделяется практической направленности предлагаемых задач, развитию и совершенствованию способностей представлять результаты своей работы, логически аргументированно обосновывать свою позицию. Самостоятельная работа Учебный процесс в вузе в значительной степени строится на самостоятельной работе студентов, без которой трудно в полной мере овладеть сложным программным материалом и научиться в дальнейшем постоянно совершенствовать приобретенные знания и умения. Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося. Цели самостоятельной работы: • систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов; • углубление и расширение теоретических знаний; • формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу; • развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности; • формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • развитие исследовательских умений и академических навыков.