МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный педагогический университет»
(ФГБОУ ВО «АлтГПУ»)

УТВЕРЖДАЮ
проректор по образовательной
деятельности

_____ М.О. Тяпкин

Корпоративная культура и управление персоналом
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Историко-культурного наследия и туризма**

Учебный план СКСиТ43.03.01_2024.plx
43.03.01 Сервис

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачеты 7
аудиторные занятия	48	
самостоятельная работа	60	

Программу составил(и):

доктор социологических наук, профессор, Матвеева Наталья Александровна _____

Рабочая программа дисциплины

Корпоративная культура и управление персоналом

разработана на основании ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 43.03.01 Сервис (приказ Минобрнауки России от 08.06.2017 г. № 514)

составлена на основании учебного плана 43.03.01 Сервис (Уровень: бакалавриат; квалификация: бакалавр), утвержденного Учёным советом ФГБОУ ВО «АлтГПУ» от 25.03.2024, протокол № 10.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Историко-культурного наследия и туризма

Протокол № 7 от 26.02.2024 г.

Срок действия программы: 2024-2029 уч.г.

Зав. кафедрой Кулиш Виталий Валерьевич

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	11 5/6			
Неделя	УП	РП	УП	РП
Лекции	24	24	24	24
Практические	24	24	24	24
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	60	60	60	60
Итого	108	108	108	108

1.1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1.1	овладение студентами знаний, умений и навыков, необходимых для включения личности в корпоративную культуру, создания условий для развития корпоративной культуры, реализации конструктивного организационного поведения и разработки эффективной стратегии и тактики управления персоналом в организации.

1.2. ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.2.1	раскрыть содержание понятий «корпоративная культура», «организационное поведение»;
1.2.2	охарактеризовать социальный процесс управления персоналом;
1.2.3	формировать умение анализировать управленческие ситуации;
1.2.4	формировать навыки эффективного организационного поведения;
1.2.5	формировать навыки управления персоналом организации;
1.2.6	формировать корпоративную культуру личности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Проектная деятельность
2.1.2	Сервисная деятельность
2.1.3	Социология
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.2	Технология продаж

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
УК-6.1: понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	
УК-6.2: реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	
УК-6.3: критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	
ОПК-2.1: Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями предприятий сферы сервиса или туризма	
ОПК-2.2: Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса и туристской сферы	
ОПК-2.3: Осуществляет контроль деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса и туризма	

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	элементы корпоративной культуры;
3.1.2	принципы и социальные механизмы управления персоналом;
3.1.3	виды и формы организационного поведения.
3.2	Уметь:
3.2.1	анализировать управленческие ситуации;
3.2.2	выбирать оптимальные механизмы управления персоналом организации;
3.2.3	проявлять корпоративную культуру личности.
3.3	Владеть:
3.3.1	навыками эффективного организационного поведения;
3.3.2	навыками принятия управленческого решения в отношении персонала организации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
Раздел 1. Корпоративная культура					
1.1	Корпоративная культура в современной организации /Лек/	7	6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.2	Корпоративная культура в современной организации /Пр/	7	2	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.3	Организационное поведение персонала /Лек/	7	6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.4	Организационное поведение персонала /Пр/	7	4	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.5	Корпоративная культура в современной организации /Ср/	7	12	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
1.6	Организационное поведение персонала /Ср/	7	12	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
Раздел 2. Социальные механизмы управления персоналом					
2.1	Анализ управленческих ситуаций в организации /Лек/	7	6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
2.2	Анализ управленческих ситуаций в организации /Пр/	7	8	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
2.3	Методы принятия управленческих решений /Лек/	7	6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
2.4	Методы принятия управленческих решений /Пр/	7	10	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
2.5	Анализ управленческих ситуаций в организации /Ср/	7	12	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2

2.6	Методы принятия управленческих решений /Ср/	7	20	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2
2.7	Корпоративная культура и управление персоналом /Зачёт/	7	4	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Перечень индикаторов достижения компетенций, форм контроля и оценочных средств

УК-3.1: понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.

УК-3.2: понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает / взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категории групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.)

УК-3.3: предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.

УК-3.4: эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом и презентации результатов работы команд.

ОПК-2.1: Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями предприятий сферы сервиса или туризма

ОПК-2.2: Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса и туристской сферы

ОПК-2.3: Осуществляет контроль деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса и туризма

Формы контроля и оценочные средства:

Вопросы для устного опроса. Тематика докладов, сообщений. Вопросы и задания для самостоятельной работы. Вопросы к зачету.

5.2. Технологическая карта достижения индикаторов

Перечень индикаторов компетенций: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3

Виды учебной работы: лекционные занятия

Формы контроля и оценочные средства:

вопросы для самоконтроля (10 баллов)

Перечень индикаторов компетенций: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3

Виды учебной работы: семинарские занятия

Формы контроля и оценочные средства:

вопросы к семинарским занятиям; доклады, сообщения; вопросы и задания для самостоятельной работы (20 баллов)

Перечень индикаторов компетенций: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4

Виды учебной работы: самостоятельная работа

Формы контроля и оценочные средства:

Вопросы и задания для самостоятельной работы (30 баллов)

Перечень индикаторов компетенций: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4

Виды учебной работы: контрольная работа

Формы контроля и оценочные средства:

вопросы и задания для самостоятельной работы (30 баллов)

Перечень индикаторов компетенций: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3

Виды учебной работы: экзамен

Формы контроля и оценочные средства:

вопросы к зачету (10 баллов)

5.3. Формы контроля и оценочные средства

3.1. Вопросы по темам семинарских занятий:

Тема 1. Анализ управленческих ситуаций в организации (2 ч.)

1. Социально-управленческая ситуация: понятие и структура.

2. Объект и субъект управленческой ситуации.

3. Этапы развития управленческой ситуации.

4. Методы анализа и регулирования управленческой ситуации.

5. Case Study: правила анализа, построения и применения в управленческой деятельности.

6. Подходы к анализу управленческой ситуации: авторитарный, демократический, попустительский; критерии выбора позиции.

Тема 2. Социальные механизмы управления персоналом (2 ч.)

1. Цикл управленческой деятельности.
 2. Социально-психологические основы, этапы, алгоритм и уровни принятия управленческого решения.
 3. Факторы выбора оптимальных методов управления в организации.
 4. Социологические методы в процессе принятия управленческого решения: наблюдение, анализ документов, проективные методики, экспертные оценки: метод БОС, метод «Дельфи».
 5. Методики принятия коллективного управленческого решения.
 6. Оценка рисков и последствий принятия управленческого решения в организации.
- 3.2. Тематика докладов, сообщений:
1. Зачем нужны переговоры в организации?
 2. Что дает конфликт в организации?
 3. Могут ли управленческие ситуации разрешаться сами?
 4. Нужно ли убеждать сотрудника?
 5. Где граница неформальных отношений в управлении?
 6. Как завоевать авторитет в организации?
 7. Нужно ли быть толерантным к персоналу?
 8. Стоит ли доверять сотрудникам?
 9. Зачем поддерживать иерархию в организации?
 10. Нужно ли принимать непопулярные управленческие решения?
- 3.3. Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы:
1. Подготовьте обзор публикаций рецензируемых журналов по проблеме формирования корпоративной культуры в организации. Охарактеризуйте, как изменилось содержание проблемы за последние 3-5 лет. Составьте библиографический список публикаций, соблюдая ГОСТ.
 2. Проанализируйте организационное поведение конкретного сотрудника (по выбору, можно самоанализ) с точки зрения эффективности построения вертикальных и горизонтальных отношений в организации. Предложите пути оптимизации организационного поведения.
 3. Проанализируйте организационное поведение конкретного сотрудника (по выбору, можно самоанализ) с точки зрения эффективности проявления власти, авторитета и лидерства в организации. Предложите пути оптимизации организационного поведения.
 4. Разработайте кроссворд (сканворд) (7-9 вопросов) по теме «Социально-психологические механизмы управления».
 5. Разработайте проект социального механизма управления персоналом по одному из предложенных направлений на примере своей профессиональной деятельности:
Направления проектной деятельности
Программа формирования коллектива.
Программа формирования корпоративной культуры.
Программа повышения мотивации сотрудников.
Программа карьерного роста.
Программа адаптации личности в коллективе.
Программа минимизации конфликтов в организации.
Программа развития самоуправления в организации.
План проекта
Цель и задачи проекта.
Условия осуществления проекта.
Этапы осуществления проекта
Методы и приемы достижения цели.
Необходимые ресурсы.
Время и место реализации проекта.
Критерии оценки результата управления.
 6. Охарактеризуйте конкретную управленческую ситуацию (по выбору) с точки зрения ее структуры. Выберите адекватные ситуации характеристики субъекта управления (стиль управления, форма власти, характер авторитета, методы контроля, модели лидерства).
 7. Подберите в Internet готовый кейс по теме «Управление персоналом». Оцените правильность его составления, проанализируйте его решение с точки зрения эффективности разрешения управленческой ситуации.
 8. Проведите экспертизу возможности применения методики социально-психологического исследования (по выбору) в процессе анализа управленческой ситуации.
Перечень методик
Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).
Определение уровня конфликтостойчивости.
Диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя (С.И. Ерина).
Определение психического «выгорания» (А.А. Рукавишников).
Определение индекса групповой сплоченности.
Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан).
Социометрические методики.

Диагностика коммуникативной толерантности (В.В. Бойко).
 Биографический метод.
 Экспресс-диагностика уровня самооценки.
 Опросный метод.
 Методика «Климат» (Б.Д. Парыгина).
 Метод «Проблемное колесо».
 Включенное наблюдение.
 Диагностика волевого потенциала личности.
 Диагностика мотивационной структуры личности.
 Контент-анализ социальных документов.
 Метод экспертных оценок.
 Метод Дельфи.
 Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности.
 Фокус-группа.
 Методика БОУ.
 Анкетирование.
 Интервьюирование.
 Эксперимент.
 «Мозговой штурм».
 9. Разработайте кейс по теме «Корпоративная культура», «Управление персоналом» (по выбору). Представьте его содержание и решение в электронном и бумажном варианте.
 10. Опишите управленческую ситуацию по следующему плану:
 Характеристика объекта управления:
 а) биологические параметры (пол, возраст, состояние здоровья);
 б) психологические особенности (темперамент, характер, тип мышления, настроение, самочувствие, самооценка);
 в) социальные характеристики (социальный статус, набор социальных ролей, позиция в группе, социальные установки, ценностные ориентации, мотивация).
 Характеристика субъекта управления (стиль управления, форма власти, характер авторитета, методы контроля, модели лидерства).
 Обоснованный выбор цели, методов и приемов управления.
 Оценка рисков и последствий принятия управленческого решения.

3.4. Вопросы к зачету:

1. Содержание и структура понятия «корпоративная культура».
2. Процесс формирования корпоративной культуры в современной организации.
3. Понятие, виды и формы организационного поведения.
4. Власть, авторитет и лидерство в организации.
5. Подходы к оценке эффективности организационного поведения.
6. Содержание понятия «управление», цикл управленческой деятельности.
7. Принципы и подходы к управлению персоналом.
8. Стимулирование и мотивация труда в современной организации.
9. Функции конфликтов в управлении. Техника урегулирования конфликтов.
10. Карьера как механизм управления персоналом.
11. Приемы развития корпоративной культуры личности.
12. Способы поддержания иерархии в организации.
13. Управленческая ситуация: понятие и структура.
14. Объекты и субъекты управленческой ситуации.
15. Социологические методы исследования и регулирования управленческой ситуации.
16. Case Study как метод управления персоналом.
17. Социально-психологические методы анализа управленческой ситуации.
18. Алгоритм и уровни принятия управленческого решения.
19. Коллективные методы принятия управленческих решений.
20. Оценка рисков и последствий принятия управленческого решения.

5.4. Оценка результатов обучения в соответствии с индикаторами достижения компетенций

Неудовл.: не достигнут

Удовл. Пороговый уровень:

Знает отдельные элементы корпоративной культуры, отдельные принципы и социальные механизмы управления персоналом; отдельные виды и формы организационного поведения.

Умеет только с помощью преподавателя анализировать отдельные элементы управленческие ситуации, с ошибками выбирать оптимальные механизмы управления персоналом организации; проявлять отдельные элементы корпоративной культуры личности.

Владеет слабыми навыками эффективного организационного поведения, принятия управленческого решения в отношении персонала организации, не может их проявить без посторонней помощи.

<p>Хорошо. Базовый уровень: Знает основные элементы корпоративной культуры, основные принципы и социальные механизмы управления персоналом; основные виды и формы организационного поведения. Умеет при незначительной помощи преподавателя анализировать управленческие ситуации, самостоятельно исправлять возможные ошибки при выборе оптимальных механизмов управления персоналом организации; проявлять корпоративную культуру личности в единстве ее элементов. Владеет навыками эффективного организационного поведения, принятия управленческого решения в отношении персонала организации, может их проявить самостоятельно.</p> <p>Отлично. Высокий уровень: Знает элементы корпоративной культуры и связи между ними, принципы и социальные механизмы управления персоналом и логику их построения, виды и формы организационного поведения и принципы их выбора. Умеет самостоятельно анализировать управленческие ситуации, выбирать и обосновывать оптимальные механизмы управления персоналом организации, проявлять корпоративную культуру личности с учетом динамики ее развития. Владеет устойчивыми навыками эффективного организационного поведения, принятия управленческого решения в отношении персонала организации, может их проявлять самостоятельно и видеть перспективы развития.</p>

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

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Издание	Экз.
Л1.1	Т. Н. Перськова	Корпоративная культура: учебник для студентов вузов — Москва : Логос, 2015 — URL: http://www.iprbookshop.ru/70694.html	9999
Л1.2	Н. М. Горяйнова	Корпоративная культура: учебное пособие — Челябинск : Южно-Уральский институт управления и экономики ; Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019 — URL: http://www.iprbookshop.ru/81480.html	9999
Л1.3	Е. Г. Моисеева	Управление персоналом. Современные методы и технологии: учебное пособие — Саратов : Вузовское образование, 2017 — URL: http://www.iprbookshop.ru/68732.html	9999
Л1.4	С. Е. Елкин	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие для СПО — Саратов : Профобразование, 2021 — URL: https://www.iprbookshop.ru/100164.html	9999

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Издание	Экз.
Л2.1	П. Э. Шлендер, В. Д. Мостова, А. Н. Артемьев и др. ; под ред. П. Э. Шлендера	Управление персоналом: учебное пособие — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017 — URL: http://www.iprbookshop.ru/71073.html	9999
Л2.2	[М. К. Беляев и др.]	Управление персоналом на предприятии: социально-психологические проблемы. Тренинг персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие — Волгоград : Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014 — URL: http://www.iprbookshop.ru/26239	9999

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Пакет Microsoft Office
6.3.1.2	Пакет LibreOffice
6.3.1.3	Операционная система семейства Windows
6.3.1.4	Интернет браузер
6.3.1.5	Программа для просмотра электронных документов формата pdf, djvu

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Сетевая электронная библиотека педагогических вузов // Электронно-библиотечная система Лань / Издательство Лань
6.3.2.2	Национальная электронная библиотека : федеральная государственная информационная система / Министерство культуры Российской Федерации, Российская государственная библиотека
6.3.2.3	Межрегиональная аналитическая роспись статей : поиск статей в российской периодике (МАРС) / АРБИКОН
6.3.2.4	МЭБ. Межвузовская электронная библиотека / Новосибирский государственный педагогический университет
6.3.2.5	Электронная библиотека НПБ / Алтайский государственный педагогический университет, Научно-педагогическая библиотека
6.3.2.6	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Оборудованные учебные аудитории, в том числе с использованием видеопроектора и подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.
7.2	Аудитории для самостоятельной работы с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.
7.3	Компьютерный класс с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.
7.4	Аудио, -видеоаппаратура.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
<p>Особенность курса заключается в том, что помимо достаточно сложного теоретического материала студент должен получить навыки практической корпоративной и управленческой деятельности. Поэтому успешное освоение материала возможно только при активной самостоятельной работе студента.</p> <p>Усвоение содержания дисциплины предполагает активную работу студентов на лекциях, практических занятиях и в процессе самостоятельной работы. В процессе изучения дисциплины студентам необходимо выполнять задания для самостоятельной работы, которые способствуют не только усвоению знаний студентами в области менеджмента, но и приобретению практических умений и навыков корпоративной культуры, реализации эффективного организационного поведения и управления персоналом. Изучение курса предполагает широкое применение интерактивных методов обучения, активное участие студентов в проектной работе, направленных на выявление и анализ управленческих проблем, решаемых в профессиональной деятельности.</p> <p>Важной составной частью учебного процесса являются семинарские занятия. Целью семинарских занятий по дисциплине является приобретение студентами новых знаний, умений и навыков, необходимых для профессиональной деятельности. При подготовке к семинарским занятиям следует использовать рекомендованную литературу, размещенную на бумажных или электронных носителях. Планы семинарских занятий, их тематика и практические задания, рекомендуемая литература сообщаются преподавателем на вводных занятиях или в методических указаниях по данной дисциплине. На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, должен принимать активное участие во всех формах работы на семинаре, предлагаемых преподавателем. Студент может обращаться к записям конспекта лекций, непосредственно к первоисточникам, использовать знание художественной литературы и искусства, факты и наблюдения современной жизни и т. д. В ходе семинара студент учится публично выступать, видеть реакцию слушателей, логично, ясно, четко, грамотным литературным языком излагать свои мысли, приводить доводы, формулировать аргументы в защиту своей позиции. На семинаре каждый студент имеет возможность критически оценить свои знания, умения и навыки, сравнить их с достижениями других студентов, определить перспективы более углубленного изучения рассматриваемых вопросов.</p> <p>При подготовке к семинарским занятиям студент должен, в первую очередь, использовать материалы лекций. Однако, нельзя ограничиваться только ими. Лекции, как правило, имеют небольшой объем. Помимо своей содержательной ценности они во многом играют методологическую роль, указывая вектор, в направлении которого обучающийся должен осуществлять самостоятельную работу. На семинаре не требуется точное воспроизведение лекционного материала или положений учебника. Но в любом случае, студент должен свободно владеть терминологией, понимать закономерности для того, чтобы четко и последовательно ответить на поставленные вопросы.</p> <p>Результативность освоения дисциплины студентами связана с систематическим изучением основной и дополнительной литературы, подготовкой письменных работ, выполнением тестовых, информационно-аналитических, творческих и проектных заданий, примеры которых содержатся в фонде оценочных средств по дисциплине. Фонд оценочных средств содержит необходимое количество разнообразных заданий для организации самостоятельной работы студентов, позволяющих определить качество результата освоения дисциплины. При работе с литературой и выполнении заданий студентам целесообразно пользоваться фондами научно-педагогической библиотеки университета, кабинета кафедры социологии, политологии и экономики, информационными ресурсами учебной научно-исследовательской лаборатории «Социология народного образования», Интернет-ресурсами.</p> <p>Промежуточный контроль знаний студентов по дисциплине осуществляется в форме зачета с оценкой.</p> <p>При подготовке к зачету студентам необходимо ориентироваться на минимальные требования к содержанию дисциплины, определенные в рабочей программе дисциплины; знать, что вопросы и задания промежуточной аттестации составлены таким образом, чтобы оценить компетенции студента по трем критериям: «знания», «умения», «навыки».</p> <p>На индивидуальных и групповых консультациях, в рамках контроля самостоятельной работы студенты могут получить дополнительную информацию по вопросам, вызывающим затруднения в процессе освоения дисциплины.</p> <p>Методические рекомендации обучающимся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)</p> <p>Специальные условия обучения в АлтГПУ определены «Положением об инклюзивном образовании» (утверждено приказом ректора от 25.12.2015 г. № 312/1п). Данным «Положением» предусмотрено заполнение студентом при зачислении в университет анкеты «Определение потребностей обучающихся в создании специальных условий обучения», в которой указываются потребности лица в организации доступной социально-образовательной среды и помощи в освоении образовательной программы.</p> <p>Построение образовательного процесса ориентировано на учет индивидуальных возрастных, психофизических особенностей обучающихся, в частности предполагается возможность разработки индивидуальных учебных планов. Реализация индивидуальных учебных планов сопровождается поддержкой тьютора (родителя, взявшего на себя</p>	

тьюторские функции в процессе обучения, волонтера).

Обучающиеся с ОВЗ, как и все остальные студенты, могут обучаться по индивидуальному учебному плану в установленные сроки с учетом индивидуальных особенностей и специальных образовательных потребностей конкретного обучающегося.

Срок получения высшего образования при обучении по индивидуальному учебному плану для лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть при необходимости увеличен, но не более чем на год.

При составлении индивидуального графика обучения для лиц с ОВЗ возможны различные варианты проведения занятий:

- проведение индивидуальных или групповых занятий с целью устранения сложностей в усвоении лекционного материала, подготовке к семинарским занятиям, выполнению заданий по самостоятельной работе. Для лиц с ОВЗ, по их просьбе, могут быть адаптированы как сами задания, так и формы их выполнения.
- выполнение под руководством преподавателя индивидуального проектного задания, позволяющего сочетать теоретические знания и практические навыки;
- применение мультимедийных технологий в процессе ознакомительных лекций и семинарских занятий, что позволяет экономить время, затрачиваемое на изложение необходимого материала и увеличить его объем;
- дистанционную форму индивидуальных консультаций. Основным достоинством дистанционного обучения для лиц с ОВЗ является то, что оно позволяет полностью индивидуализировать содержание, методы, формы и темпы учебной деятельности инвалида, следить за каждым его действием и операцией при решении конкретных задач; вносить вовремя необходимые коррекции как в деятельность.

**Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Донской государственный
технический университет» в г. Шахты Ростовской области
(ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты)**

УТВЕРЖДАЮ

Директор

_____ С.Г. Страданченко

_____ 2024 г.

**Корпоративная культура и управление персоналом
рабочая программа дисциплины (модуля)**

Закреплена за кафедрой **Историко-культурного наследия и туризма**

Учебный план СКСиТ43.03.01_2024.plx
43.03.01 Сервис

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачеты 7
аудиторные занятия	48	
самостоятельная работа	60	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	11 5/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	24	24	24	24
Практические	24	24	24	24
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	60	60	60	60
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

доктор социологических наук, профессор, Матвеева Наталья Александровна _____

Рецензент(ы):

Рабочая программа дисциплины

Корпоративная культура и управление персоналом

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 43.03.01 Сервис (приказ Минобрнауки России от 08.06.2017 г. № 514)

составлена на основании учебного плана:

43.03.01 Сервис

утвержденного учёным советом вуза от 25.03.2024 протокол № 10.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Историко-культурного наследия и туризма

Протокол от 26.02.2024 г. № 7

Зав. кафедрой Кулиш Виталий Валерьевич

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС УГН(С), протокол №___ от ___ _____20__г.

Председатель НМС УГН(С)

___ _____ 2024 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	овладение студентами знаний, умений и навыков, необходимых для включения личности в корпоративную культуру, создания условий для развития корпоративной культуры, реализации конструктивного организационного поведения и разработки эффективной стратегии и тактики управления персоналом в организации.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Проектная деятельность
2.1.2	Сервисная деятельность
2.1.3	Социология
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.2	Технология продаж

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-6.1: понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
УК-6.2: реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
УК-6.3: критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата
ОПК-2: Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью
ОПК-2.1: Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями предприятий сферы сервиса или туризма
ОПК-2.2: Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса и туристской сферы
ОПК-2.3: Осуществляет контроль деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса и туризма

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Корпоративная культура						
1.1	Корпоративная культура в современной организации /Лек/	7	6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		
1.2	Корпоративная культура в современной организации /Пр/	7	2	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		
1.3	Организационное поведение персонала /Лек/	7	6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		

1.4	Организационное поведение персонала /Пр/	7	4	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		
1.5	Корпоративная культура в современной организации /Ср/	7	12	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		
1.6	Организационное поведение персонала /Ср/	7	12	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		
Раздел 2. Социальные механизмы управления персоналом							
2.1	Анализ управленческих ситуаций в организации /Лек/	7	6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		
2.2	Анализ управленческих ситуаций в организации /Пр/	7	8	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		
2.3	Методы принятия управленческих решений /Лек/	7	6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		
2.4	Методы принятия управленческих решений /Пр/	7	10	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		
2.5	Анализ управленческих ситуаций в организации /Ср/	7	12	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		
2.6	Методы принятия управленческих решений /Ср/	7	20	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		
2.7	Корпоративная культура и управление персоналом /Зачёт/	7	4	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2		

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

УК-3.1: понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.

УК-3.2: понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает / взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категории групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.)

УК-3.3: предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.

УК-3.4: эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и

<p>опытом и презентации результатов работы команд.</p> <p>ОПК-2.1: Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями предприятий сферы сервиса или туризма</p> <p>ОПК-2.2: Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса и туристской сферы</p> <p>ОПК-2.3: Осуществляет контроль деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса и туризма</p> <p>Формы контроля и оценочные средства: Вопросы для устного опроса. Тематика докладов, сообщений. Вопросы и задания для самостоятельной работы. Вопросы к зачету.</p>
5.2. Темы письменных работ
<p>Перечень индикаторов компетенций: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3</p> <p>Виды учебной работы: лекционные занятия</p> <p>Формы контроля и оценочные средства: вопросы для самоконтроля (10 баллов)</p> <p>Перечень индикаторов компетенций: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3</p> <p>Виды учебной работы: семинарские занятия</p> <p>Формы контроля и оценочные средства: вопросы к семинарским занятиям; доклады, сообщения; вопросы и задания для самостоятельной работы (20 баллов)</p> <p>Перечень индикаторов компетенций: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4</p> <p>Виды учебной работы: самостоятельная работа</p> <p>Формы контроля и оценочные средства: Вопросы и задания для самостоятельной работы (30 баллов)</p> <p>Перечень индикаторов компетенций: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4</p> <p>Виды учебной работы: контрольная работа</p> <p>Формы контроля и оценочные средства: вопросы и задания для самостоятельной работы (30 баллов)</p> <p>Перечень индикаторов компетенций: УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3</p> <p>Виды учебной работы: экзамен</p> <p>Формы контроля и оценочные средства: вопросы к зачету (10 баллов)</p>
5.3. Фонд оценочных средств
<p>3.1. Вопросы по темам семинарских занятий:</p> <p>Тема 1. Анализ управленческих ситуаций в организации (2 ч.)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социально-управленческая ситуация: понятие и структура. 2. Объект и субъект управленческой ситуации. 3. Этапы развития управленческой ситуации. 4. Методы анализа и регулирования управленческой ситуации. 5. Case Study: правила анализа, построения и применения в управленческой деятельности. 6. Подходы к анализу управленческой ситуации: авторитарный, демократический, попустительский; критерии выбора позиции. <p>Тема 2. Социальные механизмы управления персоналом (2 ч.)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Цикл управленческой деятельности. 2. Социально-психологические основы, этапы, алгоритм и уровни принятия управленческого решения. 3. Факторы выбора оптимальных методов управления в организации. 4. Социологические методы в процессе принятия управленческого решения: наблюдение, анализ документов, проективные методики, экспертные оценки: метод БОС, метод «Дельфи». 5. Методики принятия коллективного управленческого решения. 6. Оценка рисков и последствий принятия управленческого решения в организации. <p>3.2. Тематика докладов, сообщений:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Зачем нужны переговоры в организации? 2. Что дает конфликт в организации? 3. Могут ли управленческие ситуации разрешаться сами? 4. Нужно ли убеждать сотрудника? 5. Где граница неформальных отношений в управлении? 6. Как завоевать авторитет в организации? 7. Нужно ли быть толерантным к персоналу? 8. Стоит ли доверять сотрудникам? 9. Зачем поддерживать иерархию в организации? 10. Нужно ли принимать непопулярные управленческие решения? <p>3.3. Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовьте обзор публикаций рецензируемых журналов по проблеме формирования корпоративной культуры в организации. Охарактеризуйте, как изменилось содержание проблемы за последние 3-5 лет. Составьте библиографический

список публикаций, соблюдая ГОСТ.

2. Проанализируйте организационное поведение конкретного сотрудника (по выбору, можно самоанализ) с точки зрения эффективности построения вертикальных и горизонтальных отношений в организации. Предложите пути оптимизации организационного поведения.

3. Проанализируйте организационное поведение конкретного сотрудника (по выбору, можно самоанализ) с точки зрения эффективности проявления власти, авторитета и лидерства в организации. Предложите пути оптимизации организационного поведения.

4. Разработайте кроссворд (сканворд) (7-9 вопросов) по теме «Социально-психологические механизмы управления».

5. Разработайте проект социального механизма управления персоналом по одному из предложенных направлений на примере своей профессиональной деятельности:

Направления проектной деятельности

Программа формирования коллектива.

Программа формирования корпоративной культуры.

Программа повышения мотивации сотрудников.

Программа карьерного роста.

Программа адаптации личности в коллективе.

Программа минимизации конфликтов в организации.

Программа развития самоуправления в организации.

План проекта

Цель и задачи проекта.

Условия осуществления проекта.

Этапы осуществления проекта

Методы и приемы достижения цели.

Необходимые ресурсы.

Время и место реализации проекта.

Критерии оценки результата управления.

6. Охарактеризуйте конкретную управленческую ситуацию (по выбору) с точки зрения ее структуры. Выберите адекватные ситуации характеристики субъекта управления (стиль управления, форма власти, характер авторитета, методы контроля, модели лидерства).

7. Подберите в Internet готовый кейс по теме «Управление персоналом». Оцените правильность его составления, проанализируйте его решение с точки зрения эффективности разрешения управленческой ситуации.

8. Проведите экспертизу возможности применения методики социально-психологического исследования (по выбору) в процессе анализа управленческой ситуации.

Перечень методик

Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

Определение уровня конфликтоустойчивости.

Диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя (С.И. Ерина).

Определение психического «выгорания» (А.А. Рукавишников).

Определение индекса групповой сплоченности.

Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан).

Социометрические методики.

Диагностика коммуникативной толерантности (В.В. Бойко).

Биографический метод.

Экспресс-диагностика уровня самооценки.

Опросный метод.

Методика «Климат» (Б.Д. Парыгина).

Метод «Проблемное колесо».

Включенное наблюдение.

Диагностика волевого потенциала личности.

Диагностика мотивационной структуры личности.

Контент-анализ социальных документов.

Метод экспертных оценок.

Метод Дельфи.

Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности.

Фокус-группа.

Методика БОУ.

Анкетирование.

Интервьюирование.

Эксперимент.

«Мозговой штурм».

9. Разработайте кейс по теме «Корпоративная культура», «Управление персоналом» (по выбору). Представьте его содержание и решение в электронном и бумажном варианте.

10. Опишите управленческую ситуацию по следующему плану:

Характеристика объекта управления:

а) биологические параметры (пол, возраст, состояние здоровья);

б) психологические особенности (темперамент, характер, тип мышления, настроение, самочувствие, самооценка);

в) социальные характеристики (социальный статус, набор социальных ролей, позиция в группе, социальные установки, ценностные ориентации, мотивация).

Характеристика субъекта управления (стиль управления, форма власти, характер авторитета, методы контроля, модели лидерства).

Обоснованный выбор цели, методов и приемов управления.

Оценка рисков и последствий принятия управленческого решения.

3.4. Вопросы к зачету:

1. Содержание и структура понятия «корпоративная культура».
2. Процесс формирования корпоративной культуры в современной организации.
3. Понятие, виды и формы организационного поведения.
4. Власть, авторитет и лидерство в организации.
5. Подходы к оценке эффективности организационного поведения.
6. Содержание понятия «управление», цикл управленческой деятельности.
7. Принципы и подходы к управлению персоналом.
8. Стимулирование и мотивация труда в современной организации.
9. Функции конфликтов в управлении. Техника урегулирования конфликтов.
10. Карьера как механизм управления персоналом.
11. Приемы развития корпоративной культуры личности.
12. Способы поддержания иерархии в организации.
13. Управленческая ситуация: понятие и структура.
14. Объекты и субъекты управленческой ситуации.
15. Социологические методы исследования и регулирования управленческой ситуации.
16. Case Study как метод управления персоналом.
17. Социально-психологические методы анализа управленческой ситуации.
18. Алгоритм и уровни принятия управленческого решения.
19. Коллективные методы принятия управленческих решений.
20. Оценка рисков и последствий принятия управленческого решения.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Неудовл.: не достигнут

Удовл. Пороговый уровень:

Знает отдельные элементы корпоративной культуры, отдельные принципы и социальные механизмы управления персоналом; отдельные виды и формы организационного поведения.

Умеет только с помощью преподавателя анализировать отдельные управленческие ситуации, с ошибками выбирать оптимальные механизмы управления персоналом организации; проявлять отдельные элементы корпоративной культуры личности.

Владеет слабыми навыками эффективного организационного поведения, принятия управленческого решения в отношении персонала организации, не может их проявить без посторонней помощи.

Хорошо. Базовый уровень:

Знает основные элементы корпоративной культуры, основные принципы и социальные механизмы управления персоналом; основные виды и формы организационного поведения.

Умеет при незначительной помощи преподавателя анализировать управленческие ситуации, самостоятельно исправлять возможные ошибки при выборе оптимальных механизмов управления персоналом организации; проявлять корпоративную культуру личности в единстве ее элементов.

Владеет навыками эффективного организационного поведения, принятия управленческого решения в отношении персонала организации, может их проявить самостоятельно.

Отлично. Высокий уровень:

Знает элементы корпоративной культуры и связи между ними, принципы и социальные механизмы управления персоналом и логику их построения, виды и формы организационного поведения и принципы их выбора.

Умеет самостоятельно анализировать управленческие ситуации, выбирать и обосновывать оптимальные механизмы управления персоналом организации, проявлять корпоративную культуру личности с учетом динамики ее развития.

Владеет устойчивыми навыками эффективного организационного поведения, принятия управленческого решения в отношении персонала организации, может их проявлять самостоятельно и видеть перспективы развития.

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

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Т. Н. Персикова	Корпоративная культура: учебник для студентов вузов	Москва : Логос, 2015

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.2	Н. М. Горайнова	Корпоративная культура: учебное пособие	Челябинск : Южно-Уральский институт управления и экономики ; Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019
Л1.3	Е. Г. Моисеева	Управление персоналом. Современные методы и технологии: учебное пособие	Саратов : Вузовское образование, 2017
Л1.4	С. Е. Елкин	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие для СПО	Саратов : Профобразование, 2021

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	П. Э. Шлендер, В. Д. Мостова, А. Н. Артемьев и др. ; под ред. П. Э. Шлендера	Управление персоналом: учебное пособие	Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017
Л2.2	[М. К. Беляев и др.]	Управление персоналом на предприятии: социально-психологические проблемы. Тренинг персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие	Волгоград : Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014

6.3.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

6.3.1.1	Пакет Microsoft Office
6.3.1.2	Пакет LibreOffice
6.3.1.3	Операционная система семейства Windows
6.3.1.4	Интернет браузер
6.3.1.5	Программа для просмотра электронных документов формата pdf, djvu

6.3.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	Сетевая электронная библиотека педагогических вузов // Электронно-библиотечная система Лань / Издательство Лань
6.3.2.2	Национальная электронная библиотека : федеральная государственная информационная система / Министерство культуры Российской Федерации, Российская государственная библиотека
6.3.2.3	Межрегиональная аналитическая роспись статей : поиск статей в российской периодике (МАРС) / АРБИКОН
6.3.2.4	МЭБ. Межвузовская электронная библиотека / Новосибирский государственный педагогический университет
6.3.2.5	Электронная библиотека НПБ / Алтайский государственный педагогический университет, Научно-педагогическая библиотека
6.3.2.6	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

7.1	Оборудованные учебные аудитории, в том числе с использованием видеопроектора и подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.
7.2	Аудитории для самостоятельной работы с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.
7.3	Компьютерный класс с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.
7.4	Аудио, -видеоаппаратура.
7.5	

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

Особенность курса заключается в том, что помимо достаточно сложного теоретического материала студент должен получить навыки практической корпоративной и управленческой деятельности. Поэтому успешное освоение материала возможно только при активной самостоятельной работе студента.

Усвоение содержания дисциплины предполагает активную работу студентов на лекциях, практических занятиях и в процессе самостоятельной работы. В процессе изучения дисциплины студентам необходимо выполнять задания для самостоятельной работы, которые способствуют не только усвоению знаний студентами в области менеджмента, но и приобретению практических умений и навыков корпоративной культуры, реализации эффективного организационного поведения и управления персоналом. Изучение курса предполагает широкое применение интерактивных методов обучения, активное участие студентов в проектной работе, направленных на выявление и анализ управленческих проблем,

решаемых в профессиональной деятельности.

Важной составной частью учебного процесса являются семинарские занятия. Целью семинарских занятий по дисциплине является приобретение студентами новых знаний, умений и навыков, необходимых для профессиональной деятельности. При подготовке к семинарским занятиям следует использовать рекомендованную литературу, размещенную на бумажных или электронных носителях. Планы семинарских занятий, их тематика и практические задания, рекомендуемая литература сообщаются преподавателем на вводных занятиях или в методических указаниях по данной дисциплине. На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, должен принимать активное участие во всех формах работы на семинаре, предлагаемых преподавателем. Студент может обращаться к записям конспекта лекций, непосредственно к первоисточникам, использовать знание художественной литературы и искусства, факты и наблюдения современной жизни и т. д. В ходе семинара студент учится публично выступать, видеть реакцию слушателей, логично, ясно, четко, грамотным литературным языком излагать свои мысли, приводить доводы, формулировать аргументы в защиту своей позиции. На семинаре каждый студент имеет возможность критически оценить свои знания, умения и навыки, сравнить их с достижениями других студентов, определить перспективы более углубленного изучения рассматриваемых вопросов.

При подготовке к семинарским занятиям студент должен, в первую очередь, использовать материалы лекций. Однако, нельзя ограничиваться только ими. Лекции, как правило, имеют небольшой объем. Помимо своей содержательной ценности они во многом играют методологическую роль, указывая вектор, в направлении которого обучающийся должен осуществлять самостоятельную работу. На семинаре не требуется точное воспроизведение лекционного материала или положений учебника. Но в любом случае, студент должен свободно владеть терминологией, понимать закономерности для того, чтобы четко и последовательно ответить на поставленные вопросы.

Результативность освоения дисциплины студентами связана с систематическим изучением основной и дополнительной литературы, подготовкой письменных работ, выполнением тестовых, информационно-аналитических, творческих и проектных заданий, примеры которых содержатся в фонде оценочных средств по дисциплине. Фонд оценочных средств содержит необходимое количество разнообразных заданий для организации самостоятельной работы студентов, позволяющих определить качество результата освоения дисциплины. При работе с литературой и выполнении заданий студентам целесообразно пользоваться фондами научно-педагогической библиотеки университета, кабинета кафедры социологии, политологии и экономики, информационными ресурсами учебной научно-исследовательской лаборатории «Социология народного образования», Интернет-ресурсами.

Промежуточный контроль знаний студентов по дисциплине осуществляется в форме зачета с оценкой.

При подготовке к зачету студентам необходимо ориентироваться на минимальные требования к содержанию дисциплины, определенные в рабочей программе дисциплины; знать, что вопросы и задания промежуточной аттестации составлены таким образом, чтобы оценить компетенции студента по трем критериям: «знания», «умения», «навыки».

На индивидуальных и групповых консультациях, в рамках контроля самостоятельной работы студенты могут получить дополнительную информацию по вопросам, вызывающим затруднения в процессе освоения дисциплины.

Методические рекомендации обучающимся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

Специальные условия обучения в АлтГПУ определены «Положением об инклюзивном образовании» (утверждено приказом ректора от 25.12.2015 г. № 312/1п). Данным «Положением» предусмотрено заполнение студентом при зачислении в университет анкеты «Определение потребностей обучающихся в создании специальных условий обучения», в которой указываются потребности лица в организации доступной социально-образовательной среды и помощи в освоении образовательной программы.

Построение образовательного процесса ориентировано на учет индивидуальных возрастных, психофизических особенностей обучающихся, в частности предполагается возможность разработки индивидуальных учебных планов.

Реализация индивидуальных учебных планов сопровождается поддержкой тьютора (родителя, взявшего на себя тьюторские функции в процессе обучения, волонтера).

Обучающиеся с ОВЗ, как и все остальные студенты, могут обучаться по индивидуальному учебному плану в установленные сроки с учетом индивидуальных особенностей и специальных образовательных потребностей конкретного обучающегося.

Срок получения высшего образования при обучении по индивидуальному учебному плану для лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть при необходимости увеличен, но не более чем на год.

При составлении индивидуального графика обучения для лиц с ОВЗ возможны различные варианты проведения занятий:

- проведение индивидуальных или групповых занятий с целью устранения сложностей в усвоении лекционного материала, подготовке к семинарским занятиям, выполнению заданий по самостоятельной работе. Для лиц с ОВЗ, по их просьбе, могут быть адаптированы как сами задания, так и формы их выполнения.
- выполнение под руководством преподавателя индивидуального проектного задания, позволяющего сочетать теоретические знания и практические навыки;
- применение мультимедийных технологий в процессе ознакомительных лекций и семинарских занятий, что позволяет экономить время, затрачиваемое на изложение необходимого материала и увеличить его объем;
- дистанционную форму индивидуальных консультаций. Основным достоинством дистанционного обучения для лиц с ОВЗ является то, что оно позволяет полностью индивидуализировать содержание, методы, формы и темпы учебной деятельности инвалида, следить за каждым его действием и операцией при решении конкретных задач; вносить вовремя необходимые коррективы как в деятельность.