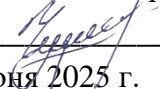


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Сахалинский государственный университет»

Институт права экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель основной профессиональной  
образовательной программы

  
Чуднова О.В.  
«20» июня 2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины

*Б1.В.12 «Организационная культура в сфере социального обслуживания  
населения»*

Уровень высшего образования  
**БАКАЛАВРИАТ**

Направление подготовки:  
39.03.02 - «Социальная работа»

Профиль:  
Организация социальной работы в системе социальных служб

Квалификация:  
Бакалавр

Форма обучения:  
**очная, заочная**

РПД адаптирована для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Южно-Сахалинск  
2025

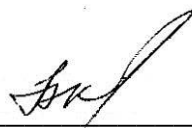
Рабочая программа дисциплины Б1.В.12 «Организационная культура в сфере социального обслуживания населения» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 39.03.02 - «Социальная работа».

Программу составил (и):  
О.В. Чуднова, к.с.н., доцент

  
\_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины Б1.В.12 «Организационная культура в сфере социального обслуживания населения» утверждена на заседании кафедры социологии ИПЭиУ протокол № 10, от «20» июня 2025 г.

Заведующий кафедрой Коньков А.Т.

  
\_\_\_\_\_

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель дисциплины:** формирование у студента комплекса знаний по теоретическим основам организационной культуры и приобретение практических навыков, необходимых для усвоения ценностного аспекта организационной культуры в рамках планируемой профессиональной деятельности.

### **Задачи дисциплины:**

- рассмотреть современные концепции и подходы к анализу организационной культуры;
- изучить культурологические и управленческие трактовки содержания и функционирования организационной культуры;
- содействовать приобретению навыков в применении законов и принципов формирования организационной культуры в процессе рационализации организационных систем;
- стимулировать изучение элементов и методов этики и социальной ответственности менеджмента организации, выработку умений, необходимых для формирования рациональной стратегии использования кадрового потенциала в организации социального обслуживания.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.12. «Организационная культура в сфере социального обслуживания» относится к части дисциплин, формируемых участниками образовательных отношений.

Пререквизиты дисциплины: «Социология», «Основы социальной коммуникации», «Введение в направление подготовки», «Социально-правовые основы социальной работы», «Менеджмент в социальной работе».

Постреквизиты дисциплины: «Гендерные аспекты социальной работы».

## 3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Коды компетенций	Содержание компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенций
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. <b>Знать:</b> основные приемы и нормы социального взаимодействия; - основные понятия, методы и технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии. УК-3.2. <b>Уметь:</b> устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; - применять основные методы и нормы социальной коммуникации для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. УК-3.3. <b>Владеть:</b> простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1. <b>Знать:</b> принципы построения устного и письменного высказывания на русском и иностранном языках; правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации. УК-4.2. <b>Уметь:</b> применять на практике деловую коммуникацию в устной и письменной

		<p>формах, методы и навыки делового общения на русском и иностранном языках. УК-4.3.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками чтения и перевода текстов на иностранном языке в профессиональном общении; навыками деловых коммуникаций в устной и письменной форме на русском и иностранном языках; методикой составления суждения в межличностном деловом общении на русском и иностранном языках.</p>
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<p>УК-5.1.</p> <p><b>Знать:</b> закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте</p> <p>УК-5.2.</p> <p><b>Уметь:</b> воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.</p> <p>УК-5.3.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками взаимодействия в мире культурного многообразия с использованием этических норм поведения; а также навыками толерантного восприятия межкультурного разнообразия</p>
ПКС-8	Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	<p>ПКС - 8.1.</p> <p><b>Знать:</b> методологические и теоретические основы социального управления; принципы построения и функционирования социальной организации, мотивационные теории трудовой деятельности; пути повышения эффективности управления в организациях, учреждениях и службах социальной защиты населения; специфику регулирования социальной работы и ее контроля.</p> <p>ПКС - 8.2.</p> <p><b>Уметь:</b> оперировать основными терминами и понятиями в области социального управления; ориентироваться в специфике применения методов управления в социальной организации; планировать и координировать деятельность по решению актуальных задач в социальных службах; управлять трудовыми ресурсами.</p> <p>ПКС - 8.3.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками самостоятельного осмысления и анализа управленческой деятельности, способами определения</p>

		актуальных проблем, связанных с управлением в социальной работе; навыками решения управленческих задач на основе развитой профессиональной культуры, соблюдения профессионально-этических требований в процессе осуществления деятельности в сфере социальной работы.
--	--	---

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 4.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Очная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость, акад. часов	
	7 семестр	всего
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>Контактная работа:</b>	<b>68</b>	<b>68</b>
Лекции (Лек)	32	32
Практические занятия (ПР)	32	32
Контактная работа в период теоретического обучения (КонтТО)	4	4
<b>Самостоятельная работа</b>	40	40
- выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ);	7	7
- написание реферата (Р);	6	6
- написание эссе (Э);	6	6
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	6	6
- подготовка к практическим занятиям;	7	7
- подготовка к промежуточной аттестации	8	8

Заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость, акад. часов	
	7 семестр	всего
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>Контактная работа:</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
Лекции (Лек)	6	6
Практические занятия (ПР)	4	4
Промежуточная аттестация КонтПА	1	1
<b>Контроль</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Самостоятельная работа</b>	94	94
- выполнение индивидуального творческого задания (ИТЗ);	17	17
- написание реферата (Р);	12	12
- написание эссе (Э);	15	15
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	20	20
- подготовка к практическим занятиям;	10	10
- подготовка к промежуточной аттестации	20	20

##### 4.2. Распределение видов работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины / темы	семестр	Виды учебной работы (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			контактная			
			Лекции	Практические занятия		
Раздел 1. Теория организационной культуры						
1	Организационная культура как система доминирующих ценностей, целей и норм в организации	7	2	2	4	Опрос
2	Типологии организационной культуры	7	2	2	4	Эссе
Раздел 2. Практические аспекты организационной культуры						
3	Субкультуры в организационной культуре	7	4	4	4	Опрос
4	Адаптация к организационной культуре	7	4	4	4	Обсуждение сообщений
5	Методы изучения и изменения культуры организации	7	4	4	6	Контрольная работа
6	Управление организационной культурой	7	4	4	6	Опрос
7	Влияние организационной культуры на управление персоналом	7	4	4	4	Эссе
8	Национальный фактор в развитии организационной культуры	7	4	4	4	Опрос
9	Инновационные факторы развития организационной культуры	7	4	4	4	Опрос
10	Зачет					Зачет по билетам
Итого за семестр:			32	32	40	

#### Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины / темы	семестр	Виды учебной работы (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			контакт тная			
			Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
Раздел 1. Теория организационной культуры						
1	Организационная культура как система доминирующих	7	1		10	Опрос

	ценностей, целей и норм в организации					
2	Типологии организационной культуры	7	1		10	Эссе
<i>Раздел 2. Практические аспекты организационной культуры</i>						
3	Субкультуры в организационной культуре	7	1		10	Опрос
4	Адаптация к организационной культуре	7	1		10	Обсуждение сообщений
5	Методы изучения и изменения культуры организации	7	1		12	Контрольная работа
6	Управление организационной культурой	7	1	1	12	Опрос
7	Влияние организационной культуры на управление персоналом	7		1	10	Эссе
8	Национальный фактор в развитии организационной культуры	7		1	10	Опрос
9	Инновационные факторы развития организационной культуры	7		1	10	Опрос
10	Зачет					Зачет по билетам
<b>Итого за семестр:</b>			<b>6</b>	<b>4</b>	<b>94</b>	

#### 4.3. Содержание разделов дисциплины

##### Раздел 1. Теория организационной культуры

##### Тема 1. Организационная культура как система доминирующих ценностей, целей и норм в организации

Специфика понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». Содержание организационной культуры (по Ф. Харрису и Р. Морану). Внутренние и внешние функции организационной культуры. Предпосылки формирования организационной культуры. Источники организационной культуры. Основные ценности организационной культуры как главные источники организационной самоидентификации. Мировоззрение, культурные ценности, нормы, поведение, психологический климат, знаково-символической системы как компоненты организационной культуры.

##### Тема 2. Типологии организационной культуры

Уровни организационной культуры: поверхностный уровень, провозглашаемые ценности, базовые представления (по Э. Шейну). Субъективная и объективная организационная культура. Открытые и закрытые организационные культуры. Положительная и отрицательная организационные культуры. Сильные и слабые организационные культуры. Понятие субкультур, контркультур. Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партисипативная организационные культуры. Национальные особенности организационной культуры. Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур.

##### Раздел 2. Практические аспекты организационной культуры

##### Тема 3. Субкультуры в организационной культуре

Понятие субкультуры и контркультуры. Варианты субкультур: фундаменталистский анклав, республика и контркультура. Детерминанты субкультур команды: тип базовой культуры, тип задачи, тип лидера, тип среды. Закономерности развития субкультур.

Концепции культурных различий. Однородность культуры. Типы субкультур: по степени совпадения ценностей субкультуры с ценностями организационной культуры (передовая, неконфликтующая, контркультура); по основному носителю (субкультуры территориальных подразделений организации, субкультуры различных функциональных подразделений организации); по степени вовлеченности носителей субкультуры в управленческие процессы

(субкультура топ-менеджмента. Субкультура руководителей среднего звена, субкультура рядовых сотрудников организации). Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления. Управленческая сетка Р.Блейка - Дж. Моутон. Теория стиля руководства Хауса и трех измерений Редина. Модель Херши - Бланшара. Критерии организационной культуры в менеджменте и бизнесе. Уровень синергии организационной культуры как эффект индивидуальных культурных различий. Организационный фольклор (истории, мифы, церемонии, ритуалы) и ролевые модели как фактор организационной социализации. Участие в управлении. Технологии вовлечения в управление.

#### **Тема 4. Адаптация к организационной культуре**

Понятие адаптации к организационной культуре. Особенности адаптации новых работников организации к организационной культуре, условия эффективного проведения общей и специализированной программ адаптации. Уровни вертикальной адаптации к организационной культуре.

#### **Тема 5. Методы изучения и изменения культуры организации**

Метод сбора информации об организационной культуре. Методы выдвижения и подтверждения гипотез. Способы изучения культуры организации: интервью; анкетирование; изучение устного фольклора; изучение документов; изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов; изучение сложившейся практики управления, стиля управления. Тест «Социально-психологический климат» О. А. Михайлюк. Тест «Удовлетворенность трудом» В. П. Захарова. Опросник «Оценка привлекательности корпоративной культуры» В.М. Снеткова. Методы изменения организационной культуры. Методы мотивирования персонала различных организационных культур. Социокультурные способы управления конфликтом.

#### **Тема 6. Управление организационной культурой**

Организационная культура как потенциал организации (И. Ансофф). Организационная культура в теориях управления и лидерства: теории личностных характеристик, теории стилей, прагматических, институциональных, культурологических теориях, теория Блейка, Танненбаума и Шмидта, Фидлера, Минцберга, Стюарт. Соответствие стратегии, принятой в организации, и организационной культуры. Подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры организации. Матрица оценки «культурного» риска (по Г.Шварцу и С.Дэвису). Соответствие организационной культуры и организационной структуры. Особенности организационной культуры при изменениях и инновациях. Формирование организационной культуры как проблемы внешней и внутренней адаптации. Принципы, механизмы и методы поддержания организационной культуры. Управленческие инновации как изменения, связанные с изменением организационной культуры. Инертность организационной культуры как главные организационные причины сопротивления новшествам. Модель воспроизводства организационной культуры при разработке, внедрении и функционировании международных моделей организации, в том числе и на основе стандартов качества.

#### **Тема 7. Влияние организационной культуры на управление персоналом**

Организационная культура как одна из главных особенностей организации, влияющих на поведение персонала организации. Типология организационной культуры и кадровый менеджмент (по Джеральду Коулу). Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры. Социализация, адаптация, обучение персонала, системы оценки, аттестации и развития карьеры персонала в различных организационных культурах. Мотивация персонала как элемент культуры компании. Мотивация лояльности персонала. Корпоративный кодекс компании. Организационная культура и удовлетворенность трудом.

#### **Тема 8. Национальный фактор в развитии организационной культуры**

Национальная культура, ее влияние на культуру организации. Системный подход изучения национального в организационной культуре. Моноактивные, полиактивные, реактивные культуры. Транснациональный и локальный факторы в развитии организационной культуры. Модели глобального влияния. Исследования Г. Хофстеда. Модель Г. Лэйн и Дж. Дистефано.



Модель У. Оучи. Исследования Э. Лорана. Проблемы перехода организации в другую культуру. Многонациональные и глобальные компании. Менеджер - экспатриант. Источники кадров для международных назначений. Подбор менеджеров-экспатриантов. Цикл культурного шока. Подготовка менеджеров-экспатриантов.

#### **Тема 9. Инновационные факторы развития организационной культуры**

Инновации и организационные изменения. Основные типы организационных изменений. Стадии внедрения организационных изменений. Значимость проектирования кадровой составляющей организационных изменений. Формы реагирования сотрудников на внедрение инноваций. Причины сопротивления персонала при реализации инноваций. Влияние организационной культуры на инновационную деятельность. Изменение оргкультуры как организационно- управленческие инновации. Изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджеров; изменения стиля управления кризисом или конфликтом; перепрофилирование ролей и изменение фокуса в программах обучения; изменение критериев стимулирования; смена акцентов в кадровой политике; смена организационной символики и обрядовости. 17 Методы развития инновационной организационной культуры. Инновативная организационная культура. Концепции самообучающейся организации в теориях Г. Бэтсона, Дж. Гарднера, Г. Липпита, Д. Шона, Г. Бэтсона, К. Арджириса. Основы самообучающейся организации в теории П. Сенге.

#### **4.4. Темы и планы практических занятий**

**Практическое занятие (в форме семинара) 1 (2 ч.) Тема: Организационная культура как система доминирующих ценностей, целей и норм в организации.**

Вопросы для обсуждения:

1. Специфика понятия «организационная культура».
2. Специфика понятий «корпоративная культура»
3. Внутренние и внешние функции организационной культуры.
4. Основные ценности организационной культуры как главные источники организационной самоидентификации.
5. Мировоззрение, культурные ценности, нормы, поведение, психологический климат, знаково-символической системы как компоненты организационной культуры.

**Практическое занятие (в форме семинара) 2 (2 ч.) Тема: Типологии организационной культуры.**

Вопросы для обсуждения:

1. Уровни организационной культуры.
2. Субъективная и объективная организационная культура.
3. Открытые и закрытые организационные культуры.
4. Положительная и отрицательная организационные культуры.
5. Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партисипативная организационные культуры.
6. Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур.

**Практическое занятие (в форме семинара) 3 (4 ч.) Тема: Субкультуры в организационной культуре**

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие субкультуры и контркультуры.
2. Типология организационных субкультур.
3. Концепции культурных различий. Однородность культуры.
4. Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления. Управленческая сетка Р.Блейка - Дж. Моутон.
5. Теория стиля руководства Хауса и трех измерений Редина. Модель Херши - Бланшара. Критерии организационной культуры в менеджменте и бизнесе.
6. Организационный фольклор и ролевые модели как фактор организационной социализации.

**Практическое занятие (в форме семинара) 4 (4 ч.) Тема: Адаптация к организационной культуре**

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие адаптации к организационной культуре.
2. Особенности адаптации новых работников организации к организационной культуре.
3. Условия эффективного проведения общей и специализированной программ адаптации.
4. Уровни вертикальной адаптации к организационной культуре.

**Практическое занятие (в форме семинара) 5 (4 ч.) Тема: Методы изучения и изменения культуры организации**

Вопросы для обсуждения:

1. Методы сбора информации об организационной культуре.
2. Методы изучения культуры организации.
3. Методы изменения организационной культуры.
4. Тест «Социально-психологический климат» О. А. Михайлюк.
5. Тест «Удовлетворенность трудом» В. П. Захарова.
6. Опросник «Оценка привлекательности корпоративной культуры» В.М. Снеткова.

**Практическое занятие (в форме семинара) 6 (4 ч.) Тема: Управление организационной культурой**

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная культура как потенциал организации.
2. Соответствие стратегии, принятой в организации, и организационной культуры.
3. Соответствие организационной культуры и организационной структуры.
4. Особенности организационной культуры при изменениях и инновациях.
5. Инертность организационной культуры как главная организационные причины сопротивления новшествам.
6. Модель воспроизводства организационной культуры.

**Практическое занятие (в форме семинара) 7 (4 ч.) Тема: Влияние организационной культуры на управление персоналом**

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная культура как особенность организации, влияющая на поведение персонала.
2. Типология организационной культуры и кадровый менеджмент (по Джеральду Коулу).
3. Корпоративный кодекс как ориентир в выборе форм поведения персонала.
4. Вопросы мотивации персонала в корпоративном кодексе компании.
5. Удовлетворенность трудом как главный мотив, формируемый организационной культурой.

**Практическое занятие (в форме семинара) 8 (4 ч.) Тема: Национальный фактор в развитии организационной культуры**

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие национальной культуры. Характеристика национальной культуры.
2. Параметры организационной культуры по Г. Хофстеде.
3. Национальные модели организационного поведения.
4. Источники кадров для международных назначений.
5. Подбор менеджеров-экспатриантов
6. Подготовка менеджеров-экспатриантов.

**Практическое занятие (в форме семинара) 9 (4 ч.) Тема: Инновационные факторы развития организационной культуры**

Вопросы для обсуждения:

1. Инновации и организационные изменения. Основные типы организационных изменений.
2. Стадии внедрения организационных изменений.
3. Формы реагирования сотрудников на внедрение инноваций. Причины сопротивления инновациям.
4. Изменение организационной культуры как управленческие инновации.
5. Методы развития инновационной организационной культуры.
6. Инновативная организационная культура.

7. Концепции самообучающейся организации в теориях Г. Бэтсона, Дж. Гарднера, Г. Липпита, Д. Шона, Г. Бэтсона, К. Арджириса.
8. Основы самообучающейся организации в теории П. Сенге.

#### 4.5. Примерная тематика курсовых проектов (курсовых работ).

Не предусмотрено.

### 5. ТЕМЫ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ

Не предусмотрено.

### 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе изучения дисциплины предусматривается использование активных и интерактивных форм обучения, работа с мультимедийными презентациями, фото и видеоматериалами по всем изучаемым темам дисциплины. В процессе изучения дисциплины используются классические формы и методы обучения (лекции, практические занятия), так и активные методы обучения (компьютерные интерактивные задания, индивидуальные задания).

Лекции: вводная лекция, лекция информация, проблемная лекция. При проведении лекционных занятий используются аудиовизуальные, компьютерные и мультимедийные средства обучения Университета, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные (в том числе раздаточные) материалы.

Практические занятия: ситуация упражнение, круглый стол (дискуссия, дебаты), мозговой штурм, деловые и ролевые игры, анализ конкретных ситуаций.

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	Раздел 1.	Лекция 1. Лекция 2. Семинар 1. Семинар 2. Самостоятельная работа	Вводная лекция с использованием видеоматериалов Лекция с использованием мультимедийной презентации Развернутая беседа с обсуждением доклада Групповая дискуссия, работа в микрогруппах Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
2.	Раздел 2.	Лекция 3. Лекция 4. Лекция 5. Лекция 6. Лекция 7. Лекция 8. Лекция 9. Семинар 3. Семинар 4. Семинар 5. Семинар 6.	Лекция с использованием мультимедийной презентации Лекция с использованием видеоматериалов Лекция – беседа Лекция с запланированными ошибками Лекция с использованием мультимедийной презентации Лекция с использованием мультимедийной презентации Лекция с использованием мультимедийной презентации Развернутая беседа с обсуждением доклада Групповая дискуссия, работа в микрогруппах Развернутая беседа с обсуждением доклада Развернутая беседа с обсуждением

		Семинар 7.	доклада Групповая дискуссия, работа в микрогруппах
		Семинар 8.	Развернутая беседа с обсуждением доклада
		Семинар 9.	Развернутая беседа с обсуждением доклада
		Самостоятельная работа	Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА (МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### Контрольная работа № 1 для текущего контроля знаний.

#### Вариант 1

1. Влияние факторов внешней и внутренней среды на организационную культуру.
2. Лояльность и приверженность персонала организации. Формирование лояльности персонала к организации
3. Соответствие организационной культуры и организационной структуры.

### Контрольная работа № 2 для текущего контроля знаний.

#### Вариант 1

1. Этапы формирования организационной культуры.
2. Организационная культура и удовлетворенность трудом.
3. Цикл культурного шока

### Задания для самостоятельной работы

**Т**

**Задача:** Определите, какие из приведенных ниже утверждений верны, а какие – нет. Аргументируйте свои ответы.

**Утверждения:**

1. Организационная культура отличает одну организацию от другой;
2. Поддержание культуры зависит от неформальных лидеров;
3. Освоение работниками организационной культуры зависит от их адаптации в организации;
4. Организационная культура относится к факторам внешней среды;
5. Базовые установки культуры бездоказательно принимаются и разделяются членами организации;
6. Переход от одной стадии жизненного цикла организации к другой – это предсказуемое изменение;
7. Миссия организации, как правило, формулируется на стадии роста;
8. На стадии зрелости организации резко усиливается конкуренция;
9. На стадии упадка организации усиливается централизация управления.

### Тема 2.

- Подготовьтесь к публичному обсуждению (в учебной аудитории) следующих вопросов:
- Обоснуйте различие в подходах к исследованию организационной культуры известных Вам ученых.
- Какие факторы влияют на использование той или иной типологии в процессе изучения организационной культуры?
- В чем заключается синергетический эффект организационной культуры?

- Назовите особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур.
- Объясните, почему типология организационных культур Т.Е.Дейла и А.А.Кеннеди в организационных науках называется классической типологией.

### Тема 3.

Письменно ответьте на предложенные вопросы:

1. Каковы параметры, характеризующие силу организационной культуры?
2. Какими причинами следует объяснить неоднородность организационной культуры?
3. Объясните разницу понятий «субкультура» и «контркультура» в организации.
4. Раскройте выделяемую в организационных науках связь стиля руководства и культуру управления.
5. Охарактеризуйте критерии организационной культуры в менеджменте и бизнесе.

### Тема 4.

Письменно ответьте на предложенные вопросы.

1. Какие функции должно выполнять подразделение по управлению адаптацией?
2. Что входит в обязанности менеджера по персоналу?
3. Что дает адаптация к организационной культуре сотрудникам предприятия? Есть ли у этого процесса негативные черты? Аргументируйте свой ответ.

### Тема 5.

Цель работы: оценить организацию на настоящий момент времени по 100 –балльной оценке, ранжируя при этом характеристики по следующим направлениям:

- важнейшие характеристики;
- общий стиль лидерства в организации;
- управление наемными работниками;
- связующая сущность организации;
- стратегические цели;
- критерии успеха.

Каждый из шести вопросов, включенных в инструмент опроса, предполагает четыре варианта ответа (А, В, С, Д). Результаты оценки внести в таблицу

Характеристики	На настоящий момент времени	Предпочтительное состояние
<b>Важнейшие характеристики</b>		
А	Организация уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего.	
В	Организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Люди готовы жертвовать собой и идти на риск.	
С	Организация ориентирована на результат. Главная забота – добиться выполнения задания. Люди ориентированы на соперничество и достижение поставленной цели.	
Д	Организация четко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются формальными процедурами.	
<b>Всего баллов</b>		
<b>Общий стиль руководства</b>		

А	Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить.	
В	Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску.	
С	Общий стиль лидерства в организации служит примером деловитости, агрессивности, ориентации на результаты.	
Д	Общий стиль лидерства в организации являет собой пример координации, четкой организации или плавного ведения дел в русле рентабельности.	
<b>Всего баллов</b>		
<b>Управление наемными работниками</b>		
А	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением коллективной работы, единодушия и участия в принятии решений.	
В	Стиль менеджмента в организации характеризуется поощрением индивидуального риска, новаторства, свободы и самобытности.	
С	Стиль менеджмента организации характеризуется высокой требовательностью, жестким стремлением и конкурентоспособности и поощрением достижений.	
Д	Стиль менеджмента в организации характеризуется гарантией занятости, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях.	
<b>Всего баллов</b>		
<b>Связующая сущность организации</b>		
А	Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательность организации находится на высоком уровне.	
В	Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Акцентируется необходимость быть на передовых рубежах.	
С	Организацию связывает воедино акцент на достижение цели и выполнения задачи. Общепринятые темы – агрессивность и победа.	
Д	Организацию связывают воедино формальные правила и официальная политика. Важно поддержание плавного хода деятельности организации	
<b>Всего баллов</b>		
<b>Стратегические цели</b>		
А	Организация заостряет внимание на гуманном развитии. Настойчиво поддерживаются высокое доверие, открытость и соучастие.	

В	Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценятся апробация нового и изыскание возможностей.	
С	Организация акцентирует внимание на конкурентных действиях и достижениях. Доминирует целевое напряжение сил и стремление к победе на рынке.	
Д	Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего рентабельность. Контроль и плавность всех операций.	
<b>Всего баллов</b>		
<b>Критерии успеха</b>		
А	Организация определяет успех на базе развития человеческих ресурсов, коллективной работы, увлеченности наемных работников делом и заботой о людях.	
В	Организация определяет успех на базе обладания уникальной или новейшей продукцией. Это производственный лидер и новатор.	
С	Организация определяет успех на базе победы на рынке и опережении конкурентов. Ключ успеха – конкурентное лидерство на рынке.	
Д	Организация определяет успех на базе рентабельности. Успех определяют надежная поставка, гладкие планы-графики и низкие производственные затраты.	
<b>Всего баллов</b>		

#### Тема 6.

В компании «Заря» после новогодних праздников вышел на работу новый директор по персоналу Михаил Р. Молодой человек с приятными манерами и опытом работы в одной из крупных западных компаний понравился руководству компании. Последние три года «Заря» стремительно развивалась. Штат сотрудников достиг более тысячи человек. Руководство компании пришло к выводу, что на должность директора по персоналу нужен человек с активной жизненной позицией и обладающий современными профессиональными знаниями, а также имеющий опыт внедрения западных технологий в области управления персоналом. Одним из первых шагов Михаила с согласия руководства компании стала разработка и введение кодекса корпоративного поведения. Руководство компании приветствовало нововведения: «Наконец-то нашелся человек, способный навести порядок в компании!» Помимо целого свода «как вести себя на работе и с клиентами» все сотрудники узнали, что с 1 марта вводится строгий дресс-код, а к большинству сайтов в Интернете будет ограничен доступ. Также был введен электронный учет рабочего времени, а в качестве нового места для курения выделили небольшую комнату в самой отдаленной части офисного здания, куда войти можно было только по электронному пропуску.

Инновации были восприняты сотрудниками в штыки. В отдел персонала зачастили «разведчики», чтобы получить ответы на вопросы: «Как долго-то будет длиться?», «Когда успокоится ваш начальник?» и др. При этом менеджерам по персоналу приходилось «отлавливать» одетых не по уставу. В случае когда внешний вид сотрудника не соответствовал корпоративным нормам, его не допускали к работе до тех пор, пока

сотрудник не приведет свой облик к приемлемому варианту. Например, его отправляли домой переодеться. К тому же время, потраченное на дорогу, не считалось рабочим и не оплачивалось. Напряжение внутри компании нарастало. Специалистам отдела персонала приходилось проводить профилактические беседы с каждым сотрудником, проявляющим недовольство новыми корпоративными стандартами. Некоторые уволились. Небольшая часть сотрудников, особенно новички, восприняли введение дресс-кода и корпоративного кодекса спокойно, считая, что «такие меры давно уже повсеместно вводятся», «друзья работают в подобных условиях и ничего, привыкли». Но часть старой гвардии упорно сопротивлялась изменениям, считая кодекс и дресс-код нарушением их права на свободу выбора. Сотрудники, которые работали в компании дольше всех, приводили следующие аргументы, защищая свое поведение и сопротивляясь вводимым изменениям: рост компании был обусловлен эффективной командой работой всех вне зависимости от их внешнего вида и пользования социальными сетями. Они полагали, что данные нововведения разрушают тот командный дух, который вывел «Зарю» на новые рубежи в бизнесе. Так почему необходимы дополнительные средства корпоративного регулирования и как их вводить, чтобы минимизировать сопротивление сотрудников компании?

Вопросы:

1. Как оценить потребность в изменениях в корпоративной жизни компании?
2. Какие меры необходимо предпринять, чтобы проводимые изменения были приняты сотрудниками с наименьшим сопротивлением?
3. Почему важно оценивать эффективность внедрения новых стандартов корпоративной жизни компании?

## Тема 7.

Изменение организационной культуры затрагивает отношения, сформировавшиеся за длительный период. Этот процесс является сложным и часто болезненным для организации. Изменения организационной культуры требуют формировать новые критерии для найма работников, изменений в системе поощрений создать новые критерии продвижения по служебной лестнице и даже пересмотреть основные ценности. Все это оказывает влияние на миссию организации. При изменении в организационной культуре возникают сложности, связанные с сопротивлением этим изменениям.

Существуют семь «ключей» для изменения организационной культуры.

1. Понимай свою культуру: невозможно изменить курс, не зная, где находишься.
2. Поддерживай тех работников, которые имеют идеи относительно новой культуры.
3. Ищи лучшую субкультуру в организации и распространяй ее.
4. Не атакуй культуру в «лоб». Помогай работникам найти их собственные пути выполнения задач, и лучшая культура придет.
5. Не рассчитывай в работе на «чудо». Лучший принцип изменений - действие.
6. При изменениях рассчитывай на перспективу в 5-10 лет.
7. Живи культурой, которую желаешь создать в организации. Действия всегда лучше слов.

Цель работы: сформулировать миссию хорошо знакомой Вам организации, используя при этом вышеперечисленные «ключи».

Обознакомьтесь с предложенным текстом и ответьте на вопросы.

На Западе широко используются разнообразные системы оплаты труда, и грейдинг - всего лишь одна из них. Но так сложилось, что именно ему отдают предпочтение российские компании. Причины, на которые ссылаются участники опроса, отражены на рис.1. Система грейдов строится на основе разных способов оценки труда. Нередко в отечественной практике используется метод ранжирования, который заключается в распределении должностей в порядке убывания их относительной важности для организации. Критериями ранжирования могут быть такие факторы, как опыт, необходимый для занятия той или иной должности, уровень образования, стаж работы и т.п. Центр исследований и аналитики Национального союза кадровиков провел опрос компаний, имеющих или создающих систему оплаты труда на основе грейдов. Его результаты показали, что для большинства



российских организаций эта система новая и только еще проходит стадию апробации, проверки возможностей и т.д. У 64 % опрошенных она действует от 2 до 4 лет, у 29 % - от года до двух, 7 % компаний разрабатывают ее в настоящее время. В анкетировании приняли участие 366 респондентов из 49 регионов РФ, 57 % - представители Москвы и Московской области. В основном в опросе участвовали предприятия торговли (60,5 %) и промышленности (24,5 %), а также финансовые (18 %) и строительные (15 %) компании. Почти половина организаций насчитывают от 1 тыс. работников (47 %), около трети (31 %) - от 350.

Вопросы:

1. Какие задачи планируют решать российские компании и их руководители посредством внедрения системы грейдов?
2. Что на ваш взгляд в большей степени препятствует в компании процессу разработки системы грейдов: отсутствие опыта, сопротивление персонала в процессе внедрения, отсутствие быстрого результата, недоверие со стороны руководства и коллектива или высокие затраты на внедрение.

### **Тема 9.**

Ответьте на предложенные вопросы:

1. Назовите основные причины сопротивления персонала при реализации инноваций.
2. Охарактеризуйте основные направления влияния организационной культуры на инновационную деятельность.
3. Раскройте содержание изменений в оргкультуре как организационно-управленческие инновации.
4. Каковы основные признаки инновативной организационной культуры?
5. Выделите основные признаки обучающей организации по П. Сенге.

### **Примерный перечень вопросов к зачету**

1. Специфика понятия «организационная культура».
2. Специфика понятий «корпоративная культура».
3. Внутренние и внешние функции организационной культуры.
4. Основные ценности организационной культуры как главные источники организационной самоидентификации.
5. Мировоззрение, культурные ценности, нормы, поведение, психологический климат, знаково-символической системы как компоненты организационной культуры.
6. Уровни организационной культуры.
7. Субъективная и объективная организационная культура.
8. Открытые и закрытые организационные культуры.
9. Положительная и отрицательная организационные культуры.
10. Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партисипативная организационные культуры.
11. Субкультуры в организационной культуре
12. Адаптация к организационной культуре
13. Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур.
14. Методы сбора информации об организационной культуре.
15. Методы изучения культуры организации.
16. Методы изменения организационной культуры.
17. Организационная культура как потенциал организации.
18. Соответствие стратегии, принятой в организации, и организационной культуры.
19. Соответствие организационной культуры и организационной структуры.
20. Особенности организационной культуры при изменениях и инновациях.
21. Инертность организационной культуры как главная организационные причины сопротивления новшествам.
22. Модель воспроизводства организационной культуры.

23. Организационная культура как особенность организации, влияющая на поведение персонала.
24. Типология организационной культуры и кадровый менеджмент (по Джеральду Коулу).
25. Корпоративный кодекс как ориентир в выборе форм поведения персонала.
26. Вопросы мотивации персонала в корпоративном кодексе компании.
27. Удовлетворенность трудом как главный мотив, формируемый организационной культурой.
28. Понятие национальной культуры. Характеристика национальной культуры.
29. Параметры организационной культуры по Г. Хофстеде.
30. Национальные модели организационного поведения.
31. Источники кадров для международных назначений.
32. Подбор менеджеров-экспатриантов
33. Подготовка менеджеров-экспатриантов.
34. Инновационные факторы развития организационной культуры.

## **8. СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

Форма контроля	За одну работу		Всего
	Миним. баллов	Макс. баллов	
Текущий контроль:			
<i>Опрос</i>	<i>1 балл</i>	<i>3 балла</i>	<i>12 баллов</i>
<i>Участие в дискуссии на семинаре</i>	<i>1 балл</i>	<i>3 балла</i>	<i>12 баллов</i>
<i>Контрольная работа / тестирование</i>	<i>4 балла</i>	<i>8 баллов</i>	<i>8 баллов</i>
<i>Самостоятельная работа</i>	<i>3 балла</i>	<i>6 баллов</i>	<i>6 баллов</i>
<i>Решение ситуационных задач</i>	<i>2 балла</i>	<i>6 баллов</i>	<i>12 баллов</i>
<i>Эссе</i>	<i>4 баллов</i>	<i>8 баллов</i>	<i>8 баллов</i>
Промежуточная аттестация	20 баллов	40 баллов	40 баллов
<b>Итого за семестр (дисциплину)</b>			<i>100 баллов</i>

## **УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература**

Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:

Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511220> (дата обращения: 03.02.2023).  
 Культура труда руководителя социальной службы : учебник для вузов / М. В. Воронцова, В. Е. Макаров, Ю. С. Моздокова, Я. В. Шимановская. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 287 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13722-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519292> (дата обращения: 03.02.2023).

### **Дополнительная литература**

Осколкова, М. В. Стратегическое управление организационной культурой российских корпораций : монография / М. В. Осколкова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. — 162 с.  
 Дорофеева, Л. И. Организационная культура : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 с.

Беликова, И. П. Управление организационной культурой : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2021. — 104 с.  
Набоков, В.И. Организационная культура: учебник / В. И. Набоков. – М.: Дашков и К°, 2022.

Стельмашенко, О.В. Управление организационной культурой : учебное пособие / О. В. Стельмашенко, В. С. Антонова ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Забайкальский государственный университет. - Чита: ЗабГУ, 2022. - 150 с.

### **9.3. Периодические издания**

1. Социологические исследования (СОЦИС)
2. Социологический журнал
3. Управление персоналом
4. Человек. Сообщество. Управление

### **9.4. Программное обеспечение**

1. Microsoft Office 2010 Russian Academic OPEN 1 License (бессрочная), (лицензия 49512935);
2. Microsoft VisualFoxPro Professional 9/0 Win32 Single Academic OPEN (бессрочная), (лицензия 49512935);
3. Microsoft Sys Ctr Standard Sngl License/Software Assurance Pack Academic License 2 PROC (бессрочная), (лицензия 60465661)
4. Microsoft Exchange Small Business CAL Russian Software Assurance Academic OPEN Level Device CAL Device CaL (бессрочная), (лицензия 60465661),
5. Microsoft Win Home Basic 7 Russian Academic OPEN (бессрочная), (лицензия 61031351),
6. Microsoft Office 2010 Russian Academic OPEN, (бессрочная) (лицензия 61031351),
7. Microsoft Windows Proffesional 8 Russian Upgrade Academic OPEN (бессрочная), (лицензия 61031351),
8. Microsoft Windows Vista Business Russian Upgrade Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 41684549),
9. Microsoft Windows Server Datacenter 2003 R2 English Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 41684549),
10. Microsoft Internet Security&Accel Server Standart Ed 2006 English Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 41684549),
11. Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),
12. Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),
13. Microsoft Windows Server Standart 2008 R2 Russian Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),
14. Microsoft Windows Server CAL 2008 Russian Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),
15. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Расширенный Russian Edition. 1000-1499 Node 2 year Educational Renewal License (лицензия 2022-190513-020932-503-526), срок пользования с 2019-05-13 по 2021-04-13
16. ABBYYFineReader 11 Professional Edition, (бессрочная), (лицензия AF11-2S1P01-102/AD),
17. Microsoft Volume Licensing Service, (бессрочная), (лицензия 62824441),
18. CorelDRAW Graphics Suite X5Education License ML (1-60), (бессрочная), (лицензия 4088083),
19. Microsoft Windows Server Standart Russian License/Software Assurance Pack Academic, (бессрочная), (лицензия 60939880),
20. Microsoft Windows Server CAL Russian License/Software Assurance Pack Academic, (бессрочная), (лицензия 62590127),

21. Mathcad Education – University Edition (25 pack), Academic Mathcad License Mathcad Extensions, MathcadProfessor Home Use License, Mathcad Professor Home Use Extensions, (бессрочная), (лицензия 3A1830135);

22. Lucas-Nullе контракт №6-ОАЭФ2014 от 05.08.2014;

23. Microsoft Windows Pro 64bit DOEM, (бессрочная), контракт № 6-ОАЭФ2014 от 05.08.2014

24. Справочно-правовая система "Консультант Плюс", сетевая студенческая версия «проф». В составе базы: «Судебная практика», «Сахалинский выпуск», «Законопроекты», «деловые бумаги», «международное право», «финансист», «эксперт-приложение», «документы СССР», «комментарии законодательства», «консультации для бюджетных организаций».

#### **9.5. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий**

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)

2. Электронная библиотека издательства «Юрайт» (<http://urait.ru>)

3. Электронная библиотека «IPRBOOKSHOP» (<http://www.iprbookshop.ru>)

4. Электронная библиотека «КиберЛенинка» (<https://cyberleninka.ru>)

5. Единый архив экономических и социологических данных (<http://sophist.hse.ru>)

6. Экономика. Социология. Менеджмент, федеральный образовательный портал НИУ ВШЭ (<https://www.ecsocman.hse.ru>)

7. Библиотека Фонда "Общественное мнение" - <http://club.fom.ru/182/library.html>

#### **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ**

Учебные и учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;

- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

Для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

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

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

Для слепых и слабовидящих: для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
- акустический усилитель и колонки;

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Аудитории снабжены мультимедийным и компьютерным оборудованием для демонстрации наглядных материалов (таблиц, рисунков, фотографий), аудиозаписями по изучаемым темам.

Материально - техническое обеспечение отвечает не только общим требованиям, определенным в федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по направлению подготовки (специальности), но и особым образовательным потребностям каждой категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Учебные аудитории оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с различными видами ограничений здоровья (по 1-2 места).

Оборудование специальных учебных мест предполагает увеличение зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличения ширины прохода между рядами столов. В стандартной аудитории первые столы в ряду у окна и в среднем ряду предусмотрены для обучаемых с нарушениями зрения и слуха, а для обучаемых, передвигающихся в кресле коляске - выделены 1-2 первых стола в ряду у дверного проема. В специальной аудитории оборудованы места для самостоятельной работы, консультационной и индивидуальной работы с преподавателем с соответствующим техническим оборудованием по каждому виду нарушений здоровья с доступом к локальной сети Университета, Интернету и электронным библиотечным системам.

В аудиториях, где обучаются студенты с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды, предусмотрены места для обучающихся с учетом ограничений их здоровья. Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор, телевизор), мультимедийной системой, интерактивной и сенсорной досками. Обучение лиц с нарушениями слуха предполагает использование мультимедийных средств и других технических средств для приема- передачи учебной информации в доступных формах, комплекта электроакустического и звукоусиливающего оборудования с комбинированными элементами проводных и беспроводных систем на базе профессиональных усилителей.

Для слабовидящих обучающихся в лекционных и учебных аудиториях предусмотрена возможность просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра. Обучение лиц с нарушениями зрения предполагает использование брайлевского дисплея и брайлеровского принтера, электронных луп, программ незрительного доступа к информации, программ - синтезаторов речи и других технических средств для приема- передачи учебной информации в доступных формах.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в лекционных и учебных аудиториях предусмотрены передвижные, регулируемые эргономические парты с источником питания для индивидуальных технических средств, специальные клавиатуры (с увеличенным размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей случайное нажатие соседних клавиш, сенсорные, использование голосовой команды); специальные мыши (джойстики, роллеры); выносные кнопки; увеличенные в размерах ручки и специальные накладки к ним, позволяющие удерживать ручку и манипулировать ею с минимальными усилиями; утяжеленные (с дополнительным грузом) ручки, снижающие проявления тремора при письме; устройства обмена графической информацией, специальное программное обеспечение, позволяющее использовать сокращения, дописывать слова и фразы, исходя из начальных букв и грамматической формы предыдущих слов

- Персональные компьютеры с доступом в Интернет.
- Специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы имеются в библиотечной системе IPRbooks (крупный шрифт и аудиофайлы)
- Многофункциональный интерактивный дисплей Flipbox 3.0.65", UHD
- Видеоувеличитель Optelec Compact Mini World
- Дисплей Брайля ALVA USB BC 640

***К рабочей программе прилагаются:***

**Приложение 1** - Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине *(в виде отдельного документа)*;

**Приложение 2** - Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины *(в отдельном файле)*.