

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета _____ / Акопян А.В. /

25 ноября 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Организационная культура и социология управления»

Направление подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью

Профиль Реклама и связи с общественностью

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2023

Автор программы	_____ 	Е.С. Шушарина
Заведующий кафедрой Связи с общественностью	_____ 	Н.Н. Скрипникова
Руководитель ОПОП	_____ 	Н.Н. Скрипникова

Воронеж 2022

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Сформировать комплекс знаний и навыков научного изучения, диагностики, изменения и формирования организационной культуры с учетом принципов и положений социологии управления.

1.2. Задачи освоения дисциплины

Научить студентов анализировать:

- роль организационной культуры как важнейшего условия эффективной деятельности любой организации;
- силу организационной культуры как степень её проявленности в организации, препятствия на этом пути и тенденции развития;
- возможные изменения организационной культуры под влиянием как внешней так и внутренней среды организации;
- взаимодействие организационной культуры и культуры производства, особенности её восприятия в процессе делового и межличностного общения, оценки персонала, адаптации и т. д.;
- эффективность системы управления персоналом в целом и отдельных её элементов;
- степень влияния на организационную культуру национального менталитета и особенности его проявления в управлении персоналом на современном этапе развития российской экономики.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Организационная культура и социология управления» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Организационная культура и социология управления» направлен на формирование следующих компетенций:

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ПК-2 - Способность участвовать в планировании и организации системы коммуникаций в организации

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
УК-3	Знать содержание, функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс формирования организационной культуры
	Уметь осуществлять социальное взаимодействие
	Владеть способностью реализовывать свою роль в команде
ПК-2	Знать важнейшие элементы организационной

	культуры и механизм их взаимодействия
	Уметь формировать мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании; использовать коммуникационные технологии для укрепления организационных культур
	Владеть навыками участвовать в планировании и организации системы коммуникаций в организации

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Организационная культура и социология управления» составляет 6 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры	
		6	7
Аудиторные занятия (всего)	84	48	36
В том числе:			
Лекции	34	16	18
Практические занятия (ПЗ)	50	32	18
Самостоятельная работа	78	33	45
Часы на контроль	54	27	27
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	216	108	108
зач.ед.	6	3	3

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры	
		6	7
Аудиторные занятия (всего)	22	10	10
В том числе:			
Лекции	12	6	6
Практические занятия (ПЗ)	10	4	4
Самостоятельная работа	185	134	53
Часы на контроль	9	-	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+		+
Общая трудоемкость: академические часы	216	144	72
зач.ед.	6	4	2

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак	СРС	Всего,
---	-------------------	--------------------	------	------	-----	--------

п/п			зан.		час	
1	<p>Организационная культура как социальное явление и как фактор эффективной деятельности организации</p>	<p>Социологическое понятие культуры. Этимология и многозначность понятия культуры. Описательное и оценочное значение понятия культуры. Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни. Экономические и культурные основы общественной жизни. Культура общества, социальных групп, классов и индивидов. Деловая, предпринимательская культура как область социологического прикладного знания. Строение культуры: базовые идеи и ценности, образцы поведения, мышления и деятельности. Материальное воплощение культуры. Элемент культуры, культурные комплексы и конфигурации. Организационная культура как гуманистический подход к управлению персоналом и организационная культура. Понятия человеческого потенциала в контексте организационной культуры предприятия, факторы влияющие на его реализацию. Роль и значение человеческого фактора в успешной деятельности организации. Организационная культура как условие эффективного управления персоналом организации (история вопроса). Подходы к анализу влияния культуры на эффективность деятельности организаций: через процессы (кооперация между индивидами и подразделениями организации, принятия решений, контроль, коммуникации, восприятие окружающей среды, оправдание своего поведения); через «факторы успеха» (связь с потребителями, поощрение предприимчивости, отношение к людям, сочетание гибкости и жесткости); через выполняемые организацией</p>	6	8	12	26

		<p>функции управления (адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность); через конкурирующие ценности (интеграция – дифференциация, внутренний фокус – внешний фокус, средства – инструменты), участие в принятии решений, доступ к информации</p>				
2	<p>Сущность организационной культуры, её характеристики и функции.</p>	<p>Понятие организационной культуры и множественность ее определений: описательное, историческое, нормативное, ценностное, психологическое, структурное, идеологическое, символическое. Компоненты организационной культуры: идеально –символические и материальные. Идеально –символические: базовые идеи (убеждения), ценности, образцы делового поведения и взаимодействия, трудовая этика и мораль, образцы неформального взаимодействия и поведения, имидж организации, официальная история организации, биографии почитаемых сотрудников («героев») организации, традиции, ритуалы, обряды, мифы, символика и т. п. Материальные: внешний облик зданий, интерьеры рабочих и вне рабочих помещений, их содержание и санитарное состояние, мебель, комнаты приема, бытовые привычки персонала. Состояние и содержание оборудования. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Миссия организации как комплекс представлений о её общественном предназначении, главных целях и путях их достижения. Иерархия и функции ценностей: регулирование стремлений поступков (мотивирование), внешняя оценка поведения и лояльности сотрудников организации. Создание критериев оценки персонала в ситуациях найма новых работников,</p>	6	8	12	26

		<p>аттестации, отбора, назначения на более высокие должности, поощрения и наказания, увольнения по инициативе администрации. Признанные и демонстрируемые ценности. Старшинство и власть. Стиль руководства: декларируемый и фактический. Порядок принятия решений. Основные функции организационной культуры: формирование, накопление, воспроизводство, хранение ценностей. Формирование системы знаний организации. Формирование системы внутренних коммуникаций и связей организации. Целеполагание – постановка целей организаций. Формирование культуры трудового и производственного процессов. Этические кодексы организаций: история возникновения и развития, значение для функционирования организационной культуры. Этические кодексы в современной деловой культуре России.</p>				
3	Типы организационных культур	<p>Цели типологизации организационной культуры. Общая характеристика типологии организационных культур. Типология Г. Хофштеде по параметрам, характеризующим отличия организационных культур (по моделям ценностей). Национальные типы организационной культуры. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость получения обратной связи». Типология Р. Акоффа на основе сочетания параметров «степень привлечения» работников к установлению целей в группе организаций и «степень привлечения» работников к</p>	6	8	12	26

		<p>выбору средств достижения поставленных целей» (корпоративная культура, консультативная культура, «партизанская» культура, предпринимательская культура.)</p> <p>Типология М. Бурке по характеру взаимодействия с внешней средой, размеру и структуре организаций, мотивации персонала. Типология С. Ханди по типу и размеру организации, основы системы власти, процессу принятия решений, контролю исполнения, отношению к людям, типу менеджера, степени адаптации к изменениям (культура власти, культура задачи, культура личности, культура роли).</p> <p>Типология К. Лэйна и Дж. Дистефано по отношению людей к природе и миру, отношению к другим людям, ориентации в пространстве, ориентации во времени, ведущему типу деятельности. Отраслевая типология организационной культуры (культура торговли, административная культура, инвестиционная культура, «спекулятивная» культура (культура выгодных сделок).</p> <p>Типология организационной культуры в зависимости от типа совместной деятельности: органическая культура (совместно взаимодействующая), бюрократическая (совместно последовательная), предпринимательская (совместно индивидуальная), партиципативная (совместно творческая). «Психологическая» типология организационной культуры («параноидальная»,</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>«принудительная», «драматическая», «депрессивная», «шизоидная»). Типология И. Оучи по особенностям регулирования взаимоотношений (рыночная, бюрократическая, клановая). Типология Р. Блеза и Ж. Матетона по векторам ценностных ориентацией (ориентация на личность, удовлетворение её потребностей и ориентация на продукцию, эффективность и экономический результат).</p>				
4	Управление организационной культурой	<p>Сущность управления организационной культурой. Этапы управления организационной культурой. Проведение анализа состояния и тенденций развития организационной культуры. Диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе: распространение слухов, сплетен, снижение производительности труда, прогулы, повышенный уровень травматизма и пр. Анализ выявления мест локализации возможных причин неудовлетворительного состояния организационной культуры. Исследование восприятия организационной культуры в целом и влияющих на нее факторов: отношение к труду, содержание и условия труда, качество трудовой жизни, имеющиеся и желаемые полномочия и пр. Методики анализа отдельных элементов организационной культуры: оценка этики корпоративного поведения, оценка социально - психологического климата в коллективе, исследование поведения личности в коллективе, исследование статусов и ролей в группах, выявление моделей поведения руководителей, изучение ценностных ориентации</p>	6	8	14	28

		<p>в коллективе, оценка толерантности личности и ее поведения в конфликте и пр. Выдвижение гипотез, определяющих пути и возможные способы преодоления неудовлетворительного состояния организационной культуры; проведение экспериментов с целью проверки выдвинутых гипотез, анализ и интерпретация результатов. Взаимосвязь стратегий организаций и организационной культуры. Возможные подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры: «подстраивание» системы управления под сложившуюся культуру; изменение культуры в соответствии с выбранной стратегией; изменение стратегии в соответствии с существующей организационной культурой</p>				
5	<p>Формирование и поддержание организационной культуры</p>	<p>Процесс формирования организационной культуры. Проблемы внешней адаптации и выживания (определение миссии организации и её главных задач, выбор стратегии, исполнение миссии; установление целей деятельности; выбор методов, используемых для установления целей; установление критериев измерения достигнутых индивидом и группами результатов; определение действий, требуемых в отношении индивидов и групп для выполнения задания). Процесс (проблемы) внутренней интеграции (выбор методов коммуникации установление критериев членства в организации и её группах; определение и распространение власти и статусов в организации; установление правил социальных отношений в организации – между полами, возрастами т.п.; определение желательного и нежелательного поведения). Факторы, влияющие на формирование организационной культуры (деловая среда в целом и в отрасли, в частности; образцы национальной культуры, управленческая культура лидера</p>	6	8	14	28

		<p>организации; «ключевые» сотрудники). Проблема организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры: направленность внимания руководителей; поведение руководителей в критических ситуациях и организационных кризисах; моделирование ролей, обучение и тренировки; критерии принятия на работу, продвижения и увольнения; организационные символы и обрядовость; дисциплинарные механизмы; типы организационных обрядов, системы вознаграждения. Формы познания сотрудниками организационной культуры: истории, легенды, ритуалы, символы могущества компании, языковой и символический менеджмент. Взаимосвязь организационной культуры и культуры производства. Материальная культура организации, её измерение и оценка уровня. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения. «Фирменный» стиль и его составляющие.</p>				
6	Изменение организационной культуры	<p>Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры: изменение внешней среды; массовый набор новых сотрудников; конфликт между внутренней культурой и ценностями; проблемы во внешней среде; выход на международный уровень; объединение нескольких организаций с различной организационной культурой, в том числе с различной национальной культурой; изменение стратегии организации. Противоречия, возникающие в ходе изменения организационной культуры. Сопротивление изменениям и его причины. Факторы, определяющие силу сопротивления изменениям организационной культуры: значимость изменений, сила действующей культуры,</p>	4	10	14	28

		<p>укорененность организационной культуры в культурах более широких социальных общностях и общества в целом. Принципы изменения организационной культуры. Методы изменения организационной культуры: 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. Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала; изменение культуры без изменения поведения; изменение поведения без смены стереотипов. Система управления функционированием и развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры.</p>				
	Контроль					54
Итого			34	50	78	216

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Организационная культура как социальное явление и как фактор эффективной деятельности организации	<p>Социологическое понятие культуры. Этимология и многозначность понятия культуры. Описательное и оценочное значение понятия культуры. Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни. Экономические и культурные основы общественной жизни. Культура общества, социальных групп, классов и индивидов. Деловая, предпринимательская культура как область социологического прикладного знания. Строение культуры: базовые идеи и ценности, образцы поведения, мышления и деятельности. Материальное</p>	2	-	30	32

		<p>воплощение культуры. Элемент культуры, культурное комплексы и конфигурации. Организационная культура как гуманистический подход к управлению персоналом и организационная культура. Понятия человеческого потенциала в контексте организационной культуры предприятия, факторы влияющие на его реализацию. Роль и значение человеческого фактора в успешной деятельности организации. Организационная культура как условие эффективного управления персоналом организации (история вопроса). Подходы к анализу влияния культуры на эффективность деятельности организаций: через процессы (кооперация между индивидами и подразделениями организации, принятия решений, контроль, коммуникации, восприятие окружающей среды, оправдание своего поведения); через «факторы успеха» (связь с потребителями, поощрение предприимчивости, отношение к людям, сочетание гибкости и жесткости); через выполняемые организацией функции управления (адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность); через конкурирующие ценности (интеграция – дифференциация, внутренний фокус – внешний фокус, средства – инструменты), участие в принятии решений, доступ к информации</p>				
2	<p>Сущность организационной культуры, её характеристики и функции.</p>	<p>Понятие организационной культуры и множественность ее определений: описательное, историческое, нормативное, ценностное, психологическое, структурное, идеологическое, символическое. Компоненты организационной культуры: идеально-символические и материальные. Идеально-символические: базовые идеи</p>	2	2	30	34

		<p>(убеждения), ценности, образцы делового поведения и взаимодействия, трудовая этика и мораль, образцы неформального взаимодействия и поведения, имидж организации, официальная история организации, биографии почитаемых сотрудников («героев») организации, традиции, ритуалы, обряды, мифы, символика и т. п. Материальные: внешний облик зданий, интерьеры рабочих и вне рабочих помещений, их содержание и санитарное состояние, мебель, комнаты приема, бытовые привычки персонала. Состояние и содержание оборудования. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Миссия организации как комплекс представлений о её общественном предназначении, главных целях и путях их достижения. Иерархия и функции ценностей: регулирование стремлений поступков (мотивирование), внешняя оценка поведения и лояльности сотрудников организации. Создание критериев оценки персонала в ситуациях найма новых работников, аттестации, отбора, назначения на более высокие должности, поощрения и наказания, увольнения по инициативе администрации. Признанные и демонстрируемые ценности. Старшинство и власть. Стиль руководства: декларируемый и фактический. Порядок принятия решений. Основные функции организационной культуры: формирование, накопление, воспроизводство, хранение ценностей. Формирование системы знаний организации. Формирование системы внутренних коммуникаций и связей организации. Целеполагание – постановка целей организаций. Формирование</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>культуры трудового и производственного процессов. Этические кодексы организаций: история возникновения и развития, значение для функционирования организационной культуры. Этические кодексы в современной деловой культуре России.</p>				
3	<p>Типы организационных культур</p>	<p>Цели типологизации организационной культуры. Общая характеристика типологии организационных культур. Типология Г. Хофштеде по параметрам, характеризующим отличия организационных культур (по моделям ценностей). Национальные типы организационной культуры. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость получения обратной связи». Типология Р. Акоффа на основе сочетания параметров «степень привлечения» работников к установлению целей в группе организаций и «степень привлечения» работников к выбору средств достижения поставленных целей» (корпоративная культура, консультативная культура, «партизанская» культура, предпринимательская культура.) Типология М. Бурке по характеру взаимодействия с внешней средой, размеру и структуре организаций, мотивации персонала. Типология С. Ханди по типу и размеру организации, основы системы власти, процессу принятия решений, контролю исполнения, отношению к людям, типу менеджера, степени адаптации к изменениям (культура власти, культура задачи, культура</p>	2	2	30	34

		<p>личности, культура роли). Типология К. Лэйна и Дж. Дистефано по отношению людей к природе и миру, отношению к другим людям, ориентации в пространстве, ориентации во времени, ведущему типу деятельности. Отраслевая типология организационной культуры (культура торговли, административная культура, инвестиционная культура, «спекулятивная» культура (культура выгодных сделок). Типология организационной культуры в зависимости от типа совместной деятельности: органическая культура (совместно взаимодействующая), бюрократическая (совместно последовательная), предпринимательская (совместно индивидуальная), партиципативная (совместно творческая). «Психологическая» типология организационной культуры («параноидальная», «принудительная», «драматическая», «депрессивная», «шизоидная»). Типология И. Оучи по особенностям регулирования взаимоотношений (рыночная, бюрократическая, клановая). Типология Р. Блеза и Ж. Матетона по векторам ценностных ориентацией (ориентация на личность, удовлетворение её потребностей и ориентация на продукцию, эффективность и экономический результат).</p>				
4	Управление организационной культурой	<p>Сущность управления организационной культурой. Этапы управления организационной культурой. Проведение анализа состояния и тенденций развития</p>	2	2	32	36

		<p>организационной культуры. Диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе: распространение слухов, сплетен, снижение производительности труда, прогулы, повышенный уровень травматизма и пр. Анализ выявления мест локализации возможных причин неудовлетворительного состояния организационной культуры. Исследование восприятия организационной культуры в целом и влияющих на нее факторов: отношение к труду, содержание и условия труда, качество трудовой жизни, имеющиеся и желаемые полномочия и пр. Методики анализа отдельных элементов организационной культуры: оценка этики корпоративного поведения, оценка социально - психологического климата в коллективе, исследование поведения личности в коллективе, исследование статусов и ролей в группах, выявление моделей поведения руководителей, изучение ценностных ориентации в коллективе, оценка толерантности личности и ее поведения в конфликте и пр. Выдвижение гипотез, определяющих пути и возможные способы преодоления неудовлетворительного состояния организационной культуры; проведение экспериментов с целью проверки выдвинутых гипотез, анализ и интерпретация результатов. Взаимосвязь стратегий организаций и организационной культуры. Возможные подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры: «подстраивание» системы управления под сложившуюся культуру; изменение культуры в</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		соответствии с выбранной стратегией; изменение стратегии в соответствии с существующей организационной культурой				
5	Формирование и поддержание организационной культуры	<p>Процесс формирования организационной культуры. Проблемы внешней адаптации и выживания (определение миссии организации и её главных задач, выбор стратегии, исполнение миссии; установление целей деятельности; выбор методов, используемых для установления целей; установление критериев измерения достигнутых индивидом и группами результатов; определение действий, требуемых в отношении индивидов и групп для выполнения задания). Процесс (проблемы) внутренней интеграции (выбор методов коммуникации установление критериев членства в организации и её группах; определение и распространение власти и статусов в организации; установление правил социальных отношений в организации – между полами, возрастами т.п.; определение желательного и нежелательного поведения). Факторы, влияющие на формирование организационной культуры (деловая среда в целом и в отрасли, в частности; образцы национальной культуры, управленческая культура лидера организации; «ключевые» сотрудники). Проблема организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры: направленность внимания руководителей; поведение руководителей в критических ситуациях и организационных кризисах; моделирование ролей, обучение и тренировки; критерии принятия на работу, продвижения и увольнения; организационные символы и обрядовость;</p>	2	-	34	36

		<p>дисциплинарные механизмы; типы организационных обрядов, системы вознаграждения. Формы познания сотрудниками организационной культуры: истории, легенды, ритуалы, символы могущества компании, языковой и символический менеджмент. Взаимосвязь организационной культуры и культуры производства. Материальная культура организации, её измерение и оценка уровня. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения. «Фирменный» стиль и его составляющие.</p>				
6	Изменение организационной культуры	<p>Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры: изменение внешней среды; массовый набор новых сотрудников; конфликт между внутренней культурой и ценностями; проблемы во внешней среде; выход на международный уровень; объединение нескольких организаций с различной организационной культурой, в том числе с различной национальной культурой; изменение стратегии организации. Противоречия, возникающие в ходе изменения организационной культуры. Сопротивление изменениям и его причины. Факторы, определяющие силу сопротивления изменениям организационной культуры: значимость изменений, сила действующей культуры, укорененность организационной культуры в культурах более широких социальных общностях и общества в целом. Принципы изменения организационной культуры. Методы изменения организационной культуры: Изменение объектов и предметов</p>	2	2	31	35

	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. Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменени поведения персонала; изменение культуры без изменения поведения; изменение поведения без смены стереотипов. Система управления функционированием и развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры.				
Контроль					9
Итого		10	10	187	216

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
УК-3	Знать содержание, функции, свойства, стратегии изучения,	Тест, решение прикладных задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих

	принципы и процесс формирования организационной культуры		программах	программах
	Уметь осуществлять социальное взаимодействие	Тест, решение прикладных задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть способностью реализовывать свою роль в команде	Тест, решение прикладных задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-2	Знать важнейшие элементы организационной культуры и механизмы их взаимодействия	Тест, решение прикладных задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь формировать мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании; использовать коммуникационные технологии для укрепления организационных культур	Тест, решение прикладных задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками участвовать в планировании и организации системы коммуникаций в организации	Тест, решение прикладных задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 6, 7 семестре для очной формы обучения, 7 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
УК-3	Знать содержание, функции, свойства, стратегии изучения, принципы и	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

	процесс формирования организационной культуры					
	Уметь осуществлять социальное взаимодействие	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть способностью реализовывать свою роль в команде	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-2	Знать важнейшие элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь формировать мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании; использовать коммуникационные технологии для укрепления организационных культур	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть навыками участвовать в планировании и организации системы коммуникаций в организации	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Корпоративная культура организации определяет и регламентирует:

а) объем производства;

- б) затраты на рекламу;
- в) поведение сотрудников;
- г) объем сбыта.

2. Система материальных и духовных ценностей, взаимодействующих между собой, присущих данной организации, воспринимаемую всеми членами организации, отражающих ее индивидуальность, которая проявляется в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды:

- а) имидж организации
- б) организационная культура
- в) айдентика организации

3. По Г.Хофштеде: установите соответствие между особенностями поведения на работе и типом культуры:

- универсальность этики и закона – инд./коллект.
- закон и этика двуслойны – инд./коллект.
- бережное отношение к другим людям – инд./коллект.
- избирательное отношение к окружающим – инд./коллект.
- отношения с начальством носят рациональный характер – инд./коллект.
- отношения с начальством носят субъективный характер – инд./коллект.

4. По Г.Хофштеде: установите соответствие между особенностями поведения людей на работе и типом культуры по параметру «дистанция власти»:

- неравенство временное, существует в рамках проекта – высокая/низкая дист.
- иерархия – единственное постоянное неравенство – высокая/низкая дист.
- с подчиненными консультируются – высокая/низкая дист.
- идеальный босс – демократ – высокая/низкая дист.
- идеальный босс говорит, что нужно сделать – высокая/низкая дист.

5. По Г.Хофштеде: установите соответствие между особенностями поведения людей на работе и типом культуры по параметру «мужественность-женственность»:

1. над напористостью посмеиваются – м/ж
2. ценится скромность – м/ж
3. акцент на качестве жизни – м/ж
4. взвешенность в словах и поступках – м/ж
5. ценится напористость – м/ж
6. ценится умение подать себя – м/ж
7. решительность в словах и поступках – м/ж
8. акцент на достижениях – м/ж

6. По Г.Хофштеде: установите соответствие между особенностями поведения людей на работе и типом культуры по параметру «избегание неопределенности»:

1. «нелюбовь» к правилам и стандартам – низкая/высокая степень
2. высокая степень гибкости– низкая/высокая степень
3. эмоциональная потребность в правилах– низкая/высокая степень
4. потребность в формализации– низкая/высокая степень
5. низкая гибкость– низкая/высокая степень

7. Определите, к какому типу организационной культуры относится данная фирма: В фирме N люди с большим упорством добивались следующих новых заданий и были вынуждены все время себя «проявлять». Если кто-то не была это способен, то вскоре оказывался лишним, как «менее полезный, чем предполагалось». В этой фирме поведение сотрудников на совещаниях отличалось резкой конфронтацией. Каждое выступление подвергалось критике со стороны коллег, поэтому необходимо было занимать оборонительную позицию. Как сказал один из служащих: «Эта компания хороша в том случае, если вы достаточно выносливы и уверены в себе. Вы не можете позволить себе никаких колебаний. Мы постоянно находимся в состоянии борьбы друг с другом. Это не означает, что мы всегда получаем удовольствие от этого, но мы не хотели бы, чтобы что-нибудь менялось, потому что все это дает нам преимущества на рынке». В компании существовало строгое распределение обязанностей, и если что-то не было готово во время или качество работы не соответствовало стопроцентно требованиям, то лицу, ответственному за это, объявляли выговор:

- а) клановая;
- б) адхократическая (партиципативная);
- в) бюрократическая;
- г) рыночная.

8. Определите, к какому типу организационной культуры относится данная фирма: Эта компания – клуб настоящей команды. Фирму отличают многочисленные внутренние консультации и большая заинтересованность в оригинальных идеях. Подход к заданиям междисциплинарный. Атмосфера сложилась приятная, ободряющая, но не снимающая ответственности, потому что в компании тщательно следили за производительностью. По мере необходимости сотрудники выполняли и административную работу. Если случались ошибки, то искали их причины. К сожалению, иногда дискуссии в компании продолжались слишком долго и «настоящая» работа выполнялась вечерами. Однако такой порядок никого не волновал, потому что каждый ощущал поддержку и понимал, что качество работы приносит пользу:

- а) клановая;
- б) адхократическая (партиципативная);
- в) бюрократическая;
- г) рыночная.

9. Корпоративную культуру делят на 4 типа, используя в качестве главного критерия организационную форму:

- а) М. Бурке;
- б) К. Камерон, Р. Куинн;
- в) Р. Рюттингер;
- г) Э. Шейн.

10. Тип корпоративной культуры, которая возникает в ситуации необходимости выживания, где нет гарантии постоянной работы, но уверенные в себе менеджеры могут быстро сделать карьеру, выведя компанию из кризиса:

- а) клановая;
- б) бюрократическая;
- в) рыночная;
- г) партиципативная.

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

Подготовьте доклады по следующим темам:

1. Особенности организации труда персонала в организациях с различными оргкультурами.
2. Особенности мотивации персонала в организациях с различными оргкультурами.
3. Особенности оценки персонала в организациях с различными оргкультурами.
4. Учет требований оргкультуры при подборе персонала.
5. Влияние организационной культуры на адаптацию работников.
6. Основные концепции, принципы и парадигмы управленческих решений.
7. Основные направления в исследовании процесса принятия решений
8. Требования, предъявляемые к управленческим решениям.
9. Выбор лучшего решения.
10. Роль и функции управленческих решений.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Оцените влияние организационной культуры на потенциал и эффективность на примере компании Google.
2. Найдите и опишите каждую из четырех типов организационных культур по Ч. Ханди, которые проходит организация в процессе своего формирования.
3. Приведите примеры «лозунгов» саратовских предприятий.
4. Приведите примеры «легенд» 2-3-х организаций.
5. Сформулируйте по 3 управленческих решения для одного национального проекта и «Стратегии социально-экономического развития Воронежской области до 2035 года».
6. Проанализируйте ситуацию и предложите решение с точки зрения

различных этических концепций. Вы – главный менеджер в крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение – подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы, с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями. Каково будет ваше решение? Подпишите ли вы новый контракт или нет? Почему?

7. Проанализируйте ситуацию и предложите решение с точки зрения различных этических концепций. В организацию, занимающуюся производством и продажей пластиковых окон, пришел новый руководитель. Коллектив организации (30 чел. сотрудников) состоит из нескольких «группировок», постоянно конфликтующих друг с другом. Низкий уровень трудовой дисциплины, попустительство, недостаток профессионализма административной команды породили проблемы в бизнесе. Стоит отметить, что в организации сложились определенные традиции, система ценностей, стиль работы, т.е. своя оргкультура. Вполне вероятно, что она не совпадает с намерениями нового директора, а, значит, возможен конфликт между старым и новым. Какие действия вы предприняли бы на месте нового директора? Некоторые варианты действий: 1. Директор решил в такой ситуации сконцентрировать власть в своих руках и действовать жесткими административными методами. 2. Директор решил привлечь на свою сторону часть коллектива, пересмотрев систему стимулирования. 3. Директор изучит коллектив, подберет единомышленников и будет постепенно менять существующую оргкультуру на новую, более перспективную.

8. Проанализируйте ситуацию и предложите решение с точки зрения различных этических концепций. Вы – менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая, способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у мужчин, претендующих на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

9. Подготовьте презентацию по теме «Методология и организация процесса разработки управленческих решений»

10. Подготовьте презентацию по теме «Этапы процесса разработки управленческих решений»

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену

1. Формирование организационной культуры.
2. Проблемы внешней адаптации и организационная культура.
3. Проблемы внутренней интеграции и организационной культуры.
4. Символический менеджмент организационной культуры.
5. Проблемы поддержания организационной культуры и ее развития.
6. Типы организационных обрядов и системы вознаграждения.
7. Формы познания сотрудниками организационной культуры.
8. Внешняя среда как фактор изменения организационной культуры.
9. Внутренняя среда организации как фактор изменения организационной культуры.
10. Принципы и методы изменения организационной культуры.
11. Управление организационной культурой в современных условиях.
12. Характеристика недостатков и признаков благополучия в коллективе с точки зрения организационной культуры.
13. Проблемы восприятия организационной культуры сотрудниками организации.
14. Система управления функционированием и развитием организационной культуры.
15. Разработка программы развития организационной культуры.
16. Дайте определение понятию «принятие решений» в широком и узком смысле. Что такое технология разработки решения?
17. Приведите классификацию решений.
18. Назовите решения типичные для общих функций управления.
19. Охарактеризуйте концепции и принципы управленческих решений.
20. В чем состоит отличие парадигм «рациональных» и «эмоциональных» решений?
22. Перечислите требования, предъявляемые к решениям, и приведите примеры, когда нарушение одного из требований приводило к негативным последствиям.
23. Объясните связь проблемы выбора и альтернативности вариантов решения.
24. Охарактеризуйте теорию полезности, ее основные положения.
25. Чем обусловлено появление теории минимальной рациональности К. Черняка?
26. Какие ограничения учитывает теория ограниченной рациональности Г. Саймона?
27. Назовите основные критические положения рационального подхода к принятию решения Т. Питерса и Р. Уотермена.
28. Перечислите основные этапы процесса принятия управленческого решения.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 2 вопроса. При проведении устного экзамена студенту предоставляется 40 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету на устном экзамене не должен превышать одного астрономического часа.

Во время проведения экзамена студенты могут пользоваться программой дисциплины, а также методическими указаниями и глоссарием.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент дал неправильные ответы на основные вопросы, допустил грубые ошибки в ответе, продемонстрировал непонимание сущности излагаемых вопросов; ответы на дополнительные вопросы были неуверенные и неточные.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится, если студент продемонстрировал знание и понимание основного программного материала, дал правильные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах.

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент показал твёрдые и достаточно полные знания всего программного материала, дал последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при свободном устранении замечаний по отдельным вопросам, достаточно владеет материалами рекомендованной литературы.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент продемонстрировал глубокие исчерпывающие знания всего программного материала, твёрдое знание основных положений, дал логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы, показал свободное владение материалами рекомендованной литературы.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Организационная культура как социальное явление и как фактор эффективной деятельности организации	УК-3, ПК-2	Тест, решение прикладных задач и кейсов
2	Сущность организационной культуры, её характеристики и функции.	УК-3, ПК-2	Тест, решение прикладных задач и кейсов
3	Типы организационных культур	УК-3, ПК-2	Тест, решение прикладных задач и кейсов

4	Управление организационной культурой	УК-3, ПК-2	Тест, решение прикладных задач и кейсов
5	Формирование и поддержание организационной культуры	УК-3, ПК-2	Тест, решение прикладных задач и кейсов
6	Изменение организационной культуры	УК-3, ПК-2	Тест, решение прикладных задач и кейсов

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Белозор, Ф. И. Социология управления : Учебное пособие / Белозор Ф. И. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2012. - 560 с. - ISBN 978-5-903802-14-2. URL: <http://www.iprbookshop.ru/8235.html>

2. Валеева, Е. О. Организационное поведение : Учебное пособие / Валеева Е. О. - Санкт-Петербург : Книжный Дом, 2014. - 176 с. - ISBN 978-5-94777-365-1. URL: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>

3. Войтина, Ю. М. Теория организации : Учебное пособие / Войтина Ю. М. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2011. - 114 с. - ISBN 978-5-904000-90-5. URL:

<http://www.iprbookshop.ru/908.html>

4. Грошев, И.В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник / А.А. Краснослободцев; И.В. Грошев. - Организационная культура ; 2019-04-16. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 535 с. - ISBN 978-5-238-02384-7. URL: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>

5. Емельянцева, Н. В. Организационная культура [Электронный ресурс] : Опорный конспект лекций / Н. В. Емельянцева. - Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. - 158 с. - ISBN 2227-8397. URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>

6. Ильиных, С.А. Социология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.А. Ильиных. - Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. - 180 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/69557.html>

7. Демин Г.А. Управленческие решения [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. А. Демин; Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Электронные данные. – Пермь, 2020. 92 с. –<http://www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya/demin-upravlencheskie-resheniya.pdf>.

8. 78-2020 Организация контактной работы преподавателей и студентов: методические рекомендации для студентов направления 42.03.01. «Реклама и связи с общественностью» всех форм обучения / ФГБОУ ВО «Воронеж. гос. тех. ун-т», каф. связи с общественностью; сост.: Н. Н. Скрипникова, Е. С. Чеснокова. - Воронеж : Воронежский государственный технический университет, 2020. - 12 с. Методические рекомендации подготовлены в электронном виде и содержатся в файле Н.Н. Скрипникова, Е.С. Чеснокова_Методические рекомендации по контактной работе.pdf.

9. 76-2020 Организация самостоятельной работы студентов: методические рекомендации для студентов направления 42.03.01. «Реклама и связи с общественностью» всех форм обучения / ФГБОУ ВО «Воронеж. гос. тех. ун-т», каф. связи с общественностью; сост.: Н. Н. Скрипникова, Е. С. Чеснокова. - Воронеж : Воронежский государственный технический университет, 2020. - 24 с. Методические рекомендации подготовлены в электронном виде и содержатся в файле Н.Н. Скрипникова, Е.С. Чеснокова Метод. рек. по самост. работе студ..pdf.

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Microsoft Office Word 2013/2007

- Microsoft Office Excel 2013/2007

- Microsoft Office Power Point 2013/2007

- Acrobat Professional 11.0 MLP

- ABBYY FineReader 9.0

1. Интернет-издание Lenta.Ru, <http://www.lenta.ru>.
2. Информационно-аналитический портал E-executive.Ru, <http://www.e-executive.ru>.
3. Информационный лингвистический портал Текстология-Ру, <http://www.textology.ru>.
4. Информационный канал SUBSCRIBE.RU <http://www.subscribe.ru>.
5. Московский Центр Интернет-образования <http://center.fio.ru>
6. Научно-популярный Интернет-журнал Мембрана <http://www.membrana.ru>.
7. Официальный сайт Центра развития Информационного общества в России, <http://www.riocenter.ru/>
8. Официальный сайт филологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, <http://www.philol.msu.ru197>.
9. Официальный сайт агентства общественных коммуникаций ИмиджЛэнд <http://www.imageland.ru>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (компьютер с Microsoft Office 2007, проектор, экран переносной напольный, презентации в системе Power Point, банк тестов по курсу).

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

По дисциплине «Организационная культура и социология управления» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков планирования и организации системы коммуникаций в организации, разработки и принятия управленческих решений. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Методика выполнения курсовой работы изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с

	<p>помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
<p>Подготовка к промежуточной аттестации</p>	<p>Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.</p>