

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

**УТВЕРЖДАЮ**
декан факультета _____ С.А. Баркалов
31 августа 2021 года

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины**

«Основы производственной культуры»

Специальность 38.05.01 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Специализация специализация N 2 "Экономика и организация производства на режимных объектах"

Квалификация выпускника экономист

Нормативный период обучения 5 лет/6 лет

Форма обучения очная/заочная

Год начала подготовки 2017

Автор программы _____ /Калашникова И.А./

**Заведующий кафедрой
экономической
безопасности** _____ /Свиридова С.В./

Руководитель ОПОП _____ /Кривякин К.С./

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

заключается в приобретении теоретических знаний в области производственной культуры и практических навыков по формированию, поддержанию и развитию производственной культуры с целью повышения эффективности деятельности режимного предприятия.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- сформировать комплекс знаний в области производственной культуры;
- изучить основные понятия, теории и концепции производственной культуры, а также средства и методы формирования, поддержания и развития производственной культуры;
- приобрести целостное представление о современном состоянии российской производственной культуры, видах стратегии организации и влиянии производственной культуры на поведение персонала в организации;
- ознакомиться с методологией анализа производственной культуры, с методическими приемами разработки системы формирования желательных образцов производственной культуры для создания привлекательного поведения сотрудников организации; методов поддержания и развития производственной культуры на предприятии;
- сформировать навыки творческого использования знаний по дисциплине для анализа производственных процессов и явлений,
- развить умение работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия;
- получить навыки использовать закономерности и методы экономической науки при решении профессиональных задач;
- развить умение решения конфликтных ситуаций, возникающих в практической деятельности режимного предприятия.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Основы производственной культуры» относится к дисциплинам базовой части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Основы производственной культуры» направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

ОК-6 - способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического

состояния

ОПК-2 - способностью использовать закономерности и методы экономической науки при решении профессиональных задач

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ОК-5	знать основные понятия, теории и концепции производственной культуры
	знать методологии анализа производственной культуры,
	уметь предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности
	владеть навыками творческого использования знаний по дисциплине для анализа производственных процессов и явлений
	владеть методологическими и методическими приемами разработки системы формирования желательных образцов производственной культуры для создания привлекательного клиентурного поведения сотрудников организации и решения конфликтных ситуаций, возникающих в практической деятельности сотрудников организации
ОК-6	знать современное состояние российской производственной культуры, виды стратегии предприятия
	знать методические приемы разработки системы формирования желательных образцов производственной культуры для создания привлекательного поведения сотрудников организации;
	знать культурные различия, формирующие причины возникновения производственных конфликтов
	уметь предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности
	уметь проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, в различных ситуациях;
	уметь применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния;
	владеть навыками использования методологического инструментария производственной культуры для познания динамично изменяющихся организационных, политических и социальных явлений и процессов
	владеть навыками творческого использования знаний по дисциплине для повышения своего интеллектуального и общекультурного уровня, развития социальных и профессиональных компетенций, изменения вида и характера своей профессиональной деятельности
ПК-42	знать методы формирования, поддержания и развития производственной культуры;
	знать методологию и методику анализа основных параметров производственной культуры
	знать основные тенденции изменения производственной культуры в современном мире, ее связи с другими процессами, происходящими в обществе
	знать должностные обязанности сотрудников режимного предприятия;
	уметь прогнозировать тенденции изменения производственной культуры в современном мире, а также ее связь с другими процессами, происходящими в обществе
	уметь использовать закономерности и методы экономической науки при решении профессиональных задач;
	уметь планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных,
	уметь осуществлять контроль и учет ее результатов
	владеть навыками творческого использования знаний по дисциплине для анализа организационных процессов и явлений
	владеть способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных
	владеть навыками осуществлять контроль и учет ее результатов
ПК-43	знать критерии социально-экономической эффективности
	знать способы расчета имеющихся ресурсов
	уметь принимать оптимальные управленческие решения
	уметь решать конфликтные ситуации, возникающие в практической деятельности режимного предприятия;
	уметь анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям
	уметь учитывать риски и возможности использования имеющихся ресурсов
	владеть навыками принимать оптимальные управленческие решения
	владеть навыками учета критериев социально-экономической эффективности
	владеть навыками учета рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Основы производственной культуры» составляет 3 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		1
Аудиторные занятия (всего)	52	52
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	34	34
Самостоятельная работа	56	56
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	108	108
зач.ед.	3	3

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		3
Аудиторные занятия (всего)	12	12
В том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Самостоятельная работа	92	92
Контрольная работа	+	+
Часы на контроль	4	4
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	108	108
зач.ед.	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Основы производственной культуры.	Организационная культура. Сущность, элементы, модели, типы. Ценности. Проблемы в области производственной культуры.	4	4	8	16
2	Функции и структурные элементы производственной культуры	Определение производственной культуры. Функции и структурные элементы производственной культуры. Предметы производственной культуры. Производственная культура и смежные понятия. Имиджевая структура	4	6	8	18

		производственной культуры. Структурные элементы материальной и духовной культуры организации. Субкультуры в организациях.				
3	Измерения культуры.	Измерения культуры. Модели производственной культуры. Обобщенные индикаторы уровня производственной культуры. Ценностно-нормативная структура производственной культуры.	4	6	10	20
4	Формирование производственной культуры.	Формирование производственной культуры. Оценка производственной культуры. Внешняя среда и ее влияние на производственную культуру	2	6	10	18
5	Диагностика производственной культуры	Диагностика производственной культуры. Механизмы изменения производственной культуры..	2	6	10	18
6	Профессионально-этические кодексы.	Корпоративная этика как элемент производственной культуры. Профессионально-этические кодексы. Кодексы режимных предприятий	2	6	10	18
Итого			18	34	56	108

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Основы производственной культуры.	Организационная культура. Сущность, элементы, модели, типы. Ценности. Проблемы в области производственной культуры.	2	-	14	16
2	Функции и структурные элементы производственной культуры	Определение производственной культуры. Функции и структурные элементы производственной культуры. Предметы производственной культуры. Производственная культура и смежные понятия. Имиджевая структура производственной культуры. Структурные элементы материальной и духовной культуры организации. Субкультуры в организации.	2	-	14	16
3	Измерения культуры.	Измерения культуры. Модели производственной культуры. Обобщенные индикаторы уровня производственной культуры. Ценностно-нормативная структура производственной культуры.	-	2	16	18
4	Формирование производственной культуры.	Формирование производственной культуры. Оценка производственной культуры. Внешняя среда и ее влияние на производственную культуру	-	2	16	18
5	Диагностика производственной культуры	Диагностика производственной культуры. Механизмы изменения производственной культуры	-	2	16	18
6	Профессионально-этические кодексы.	Корпоративная этика как элемент производственной культуры. Профессионально-этические кодексы. Кодексы режимных предприятий	-	2	16	18
Итого			4	8	92	104

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).

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
ОК-5	знать основные понятия, теории и концепции производственной культуры	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	знать основные теории и концепции, используемые для анализа моделей производственной культуры	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	знать влияние производственной культуры на поведение персонала в организации;	Активная работа на практических занятиях		
	знать факторы, противодействующие культурной адаптации	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	знать методологии анализа производственной культуры,	Активная работа на практических занятиях		
	уметь предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	Создание документов соответствующих заданию практического занятия	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь толерантно воспринимать социально-культурные различия и использовать историческое наследие и культурные традиции на производстве	Создание документов соответствующих заданию практического занятия	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками творческого использования знаний по дисциплине для анализа производственных процессов и явлений	Выполнение заданий, поставленных в практической работе	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	владеть навыками работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия;	Выполнение заданий, поставленных в практической работе	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками уважительного и бережного использования исторического наследия и культурных традиций в производстве	Выполнение заданий, поставленных в практической работе	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть методологическими и методическими приемами разработки системы формирования желательных образцов производственной культуры для создания привлекательного клиентурного поведения сотрудников организации и решения конфликтных ситуаций, возникающих в практической деятельности сотрудников организации	Выполнение заданий, поставленных в практической работе	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ОК-6	знать современное состояние российской производственной культуры, виды стратегии предприятия	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	знать политические и социальные факторы среды, влияющие на производственную культуру	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	знать факторы, определяющие силу производственной культуры, роль руководителя в работе коллектива, формировании производственной культуры организации	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	знать тенденции изменения производственной культуры в современном мире, а также ее связи с другими процессами, происходящими в обществе	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	знать методические приемы разработки системы формирования желательных образцов производственной культуры для создания привлекательного поведения сотрудников организации;	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	знать культурные различия, формирующие причины возникновения производственных конфликтов	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	Создание документов соответствующих заданию практического занятия	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, в различных ситуациях;	Создание документов соответствующих заданию практического занятия	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь применять методы эмоциональной	Создание	Выполнение работ	Невыполнение

	и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния;	документов соответствующих заданию практического занятия	в срок, предусмотренный в рабочих программах	работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками использования методологического инструментария производственной культуры для познания динамично изменяющихся организационных, политических и социальных явлений и процессов	Выполнение заданий, поставленных в практической работе	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками творческого использования знаний по дисциплине для повышения своего интеллектуального и общекультурного уровня, развития социальных и профессиональных компетенций, изменения вида и характера своей профессиональной деятельности	Выполнение заданий, поставленных в практической работе	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-42	знать методы формирования, поддержания и развития производственной культуры;	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	знать методологию и методику анализа основных параметров производственной культуры	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	знать основные тенденции изменения производственной культуры в современном мире, ее связи с другими процессами, происходящими в обществе	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	знать должностные обязанности сотрудников режимного предприятия;	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь прогнозировать тенденции изменения производственной культуры в современном мире, а также ее связь с другими процессами, происходящими в обществе	Создание документов соответствующих заданию практического занятия	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь использовать закономерности и методы экономической науки при решении профессиональных задач;	Создание документов соответствующих заданию практического занятия	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных,	Создание документов соответствующих заданию практического занятия	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь осуществлять контроль и учет ее результатов	Создание документов соответствующих заданию практического	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

		занятия		
	владеть навыками творческого использования знаний по дисциплине для анализа организационных процессов и явлений	Выполнение заданий, поставленных в практической работе	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных	Выполнение заданий, поставленных в практической работе	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками осуществлять контроль и учет ее результатов	Выполнение заданий, поставленных в практической работе	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-43	знать критерии социально-экономической эффективности	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	знать способы расчета имеющихся ресурсов	Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь принимать оптимальные управленческие решения	Создание документов соответствующих заданию практического занятия	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь решать конфликтные ситуации, возникающие в практической деятельности режимного предприятия;	Создание документов соответствующих заданию практического занятия	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям	Создание документов соответствующих заданию практического занятия	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь учитывать риски и возможности использования имеющихся ресурсов	Создание документов соответствующих заданию практического занятия	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками принимать оптимальные управленческие решения	Выполнение заданий, поставленных в практической работе	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками учета критериев социально-экономической эффективности	Выполнение заданий, поставленных в практической работе	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками учета рисков и возможностей использования	Выполнение заданий,	Выполнение работ в срок,	Невыполнение работ в срок,

имеющихся ресурсов	поставленных в практической работе	предусмотренный в рабочих программах	предусмотренный в рабочих программах
--------------------	------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 1 семестре для очной формы обучения, 3 семестре для заочной формы обучения по двухбалльной системе:

«зачтено»

«не зачтено»

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
ОК-5	знать основные понятия, теории и концепции производственной культуры	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	знать основные теории и концепции, используемые для анализа моделей производственной культуры	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	знать влияние производственной культуры на поведение персонала в организации;	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	знать факторы, противодействующие культурной адаптации	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	знать методологии анализа производственной культуры,	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	уметь толерантно воспринимать социально-культурные различия и использовать историческое наследие и культурные традиции на производстве	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками творческого использования знаний по дисциплине для анализа производственных процессов и явлений	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия;	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками уважительного и бережного использования исторического наследия и культурных традиций в производстве	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть методологическими и методическими приемами разработки системы формирования желательных образцов производственной культуры для создания привлекательного клиентурного поведения сотрудников организации и решения конфликтных ситуаций, возникающих в практической деятельности сотрудников организации	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ОК-6	знать современное состояние российской производственной культуры, виды стратегии предприятия	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%

	знать политические и социальные факторы среды, влияющие на производственную культуру	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	знать факторы, определяющие силу производственной культуры, роль руководителя в работе коллектива, формировании производственной культуры организации	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	знать тенденции изменения производственной культуры в современном мире, а также ее связи с другими процессами, происходящими в обществе	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	знать методические приемы разработки системы формирования желательных образцов производственной культуры для создания привлекательного поведения сотрудников организации;	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	знать культурные различия, формирующие причины возникновения производственных конфликтов	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	уметь проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, в различных ситуациях;	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	уметь применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния;	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками использования методологического инструментария производственной культуры для познания динамично изменяющихся организационных, политических и социальных явлений и процессов	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками творческого использования знаний по дисциплине для повышения своего интеллектуального и общекультурного уровня, развития социальных и профессиональных компетенций, изменения вида и характера своей профессиональной деятельности	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-42	знать методы формирования, поддержания и развития производственной культуры;	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	знать методологию и методику анализа основных параметров производственной культуры	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	знать основные тенденции изменения производственной культуры в современном мире, ее связи с другими процессами, происходящими в обществе	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	знать должностные обязанности сотрудников режимного предприятия;	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь прогнозировать тенденции изменения производственной культуры в современном мире, а также ее связь с другими процессами, происходящими в обществе	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	уметь использовать закономерности и методы экономической науки при решении профессиональных задач;	Решение стандартных практических	Продемонстрирован верный ход решения в	Задачи не решены

		задач	большинстве задач	
	уметь планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных,	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	уметь осуществлять контроль и учет ее результатов	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками творческого использования знаний по дисциплине для анализа организационных процессов и явлений	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками осуществлять контроль и учет ее результатов	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-43	знать критерии социально-экономической эффективности	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	знать способы расчета имеющихся ресурсов	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь принимать оптимальные управленческие решения	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	уметь решать конфликтные ситуации, возникающие в практической деятельности режимного предприятия;	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	уметь анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	уметь учитывать риски и возможности использования имеющихся ресурсов	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками принимать оптимальные управленческие решения	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками учета критериев социально-экономической эффективности	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками учета рисков и возможностей использования имеющихся	Решение прикладных	Продемонстрирован верный ход	Задачи не решены

	ресурсов	задач в конкретной предметной области	решения в большинстве задач	
--	----------	---------------------------------------	-----------------------------	--

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 ... **культура** какой-либо социальной или демографической группы;
контркультура,
субкультуры,
доминирующая,
сильная,
личная.

2.... в чем-то **ограниченная культура** социальной общности, обусловленная бедностью ее социальных связей, неполнотой или затрудненностью доступа для нее к культурному наследию.
контркультура,
доминирующая,
сильная,
личная,
субкультура.

3 ... **культура** — в нашей душе: наших мыслях, в организации процесса мышления, в восприятии, в оценках, в приписывании причин, в речи, вообще в мировоззрении, в эмоциях, чувствах. Поэтому можно говорить о культуре чувств, культуре мышления.
контркультура,
доминирующая,
сильная,
личная,
субкультура.

4... **культура** представляет собой сумму некоторых ценностей, разделяемых большинством членов организации.
контркультура,
доминирующая,
сильная,
личная,
субкультура.

5... **культура** представляет собой свод ценностей, которые разделяет меньшинство членов организации, обычно незначительное
контркультура,
доминирующая,
сильная,
личная,
субкультура.

6- исторически определенный уровень, развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях.
материальная культура.
культура.
этика.
этика делового общения.

этикет.

уровень культуры личности.

цивилизации

7 как философская наука изучает мораль.

материальная культура.

культура.

этика.

этика делового общения.

этикет.

уровень культуры личности.

цивилизации

8 . - прикладная наука, которая изучает факторы формирования и проявление в деловой сфере неких моральных критериев, норм, нравственных параметров в отношениях между производителями и потребителями, служащими и руководством компаний, торговцами и покупателями, компаниями и государством, компаниями и обществом.

материальная культура.

культура.

этика.

этика делового общения.

этикет.

уровень культуры личности.

цивилизации

9 .. это совокупность правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения к людям.

. определяется ее социализированностью, приобщенностью к культурному наследию, степенью развитости индивидуальных способностей;

материальная культура.

культура.

этика.

этика делового общения.

этикет.

уровень культуры личности.

цивилизации

10 Оговорят— как о вершине технических достижений человечества, связанных с компьютеризацией, освоением космоса, новых видов энергии, т. е. как вершине успехов человечества в достижениях материальных ценностей, а с культурой обычно связывают духовные достижения.

материальная культура.

культура.

этика.

этика делового общения.

этикет.

уровень культуры личности.

цивилизации

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. По типологии Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди выделяют четыре главных типа корпоративной культуры.

Соотнесите тип культуры и сферу деятельности организации:

1. Культура высокого риска и быстрой обратной связи	Страхование, банковское дело, финансовые услуги, правительственные департаменты
2. Культура низкого риска и быстрой обратной связи	Нефтяные компании, архитектурные фирмы, производители товаров производственного назначения, авиационные компании, коммунальные службы
3. Культура высокого риска и медленной обратной связи	Индустрия развлечений, полиция, армия, строительство, управленческий консалтинг, реклама
4. Культура низкого риска и медленной обратной связи	Организация по сбыту, магазины розничной торговли, предприятия массовой торговли потребительскими товарами компании по страхованию жизни

2. В чем выражается роль организационной культуры по отношению к сотрудникам, менеджерам, внешней среде:

По отношению к сотрудникам	Формирование мировоззрения.
	Определяет технологию взаимодействия.
	Выполняет функцию социальной и психологической защиты.

По отношению к менеджерам	Регулирует поведение сотрудников.
	Выполняет оценочно-нормативную функцию.
	Мотивирует сотрудников.
По отношению к внешней среде	Выступает внешним имиджем организации
	Определяет допустимые цели и средства.
	Способствует адаптации организации

3. Соответствие между видом преобладающих отношений и типом организационной культуры, согласно типологии Р. Акоффа.

1. Корпоративный тип культуры	Отношения демократии
2. Консультативный тип культуры	Отношения автономии
3. «Партизанский» тип культуры	Отношения автократии
4. Предпринимательский тип культуры	Отношения «доктор -пациент»

4. Соответствие между особенностями поведения сотрудников и эффективными и неэффективными организационными культурами.

1. Эффективная организационная культура	Политизированная внутренняя среда. Ориентация на функционирование. Ориентация на развитие.
2. Неэффективная организационная культура	Ориентация на нужды потребителя. Сопротивление изменениям.

5. Установите соответствие между методами получения информации.

1. Качественные	Традиционный анализ документов. Монографическое исследование.
2. Формализованные	Глубинное интервью. Анкетирование. Тестирование

6. Установите соответствие:

Факторы организационной культуры	Степень конформизма. Средний срок адаптации. Степень управляемости. Развитость системы передачи культурного опыта.
Показатели эффективности организационной культуры	Состояние социально-психологического климата Уровень текучести кадров. Уровень дисциплины труда Уровень развития и использования системы информирования. Уровень конфликтности. Уровень мотивации. Количество нововведений, изобретений, рационализаторских предложений. Степень доверия персонала руководству Совпадение ценностей.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Ситуация 1.

Дневник молодого специалиста

Летом 2017 года выпускница УлГТУ, Егорова Олеся, получила диплом по специальности «Управление персоналом». Полная надежд и ожиданий, с большим багажом знаний, она решила устроиться на большое предприятие, чтобы набраться опыта. После непродолжительных поисков она нашла подходящий вариант. Она устроилась специалистом по кадрам на крупное предприятие с численностью около 10 тысяч работников. И хотя заработная плата была маленькая (оклад 2800 р.), но зато имелись перспективы карьерного роста.

Столкнувшись с реальным положением дел на предприятии, она была удивлена и для того, чтобы как-то разобраться в ситуации, она решила вести дневник.

Вот некоторые заметки из ее дневника.

2 августа. Начальник отдела по работе с персоналом. Иванов Сергей Викторович, разрешил мне присутствовать на приеме в любое время. И сегодня я решила воспользоваться этой возможностью.

Заходит женщина: «У вас есть какие-нибудь вакансии?»

Иванов (обычным голосом): «Нет, ничего нет».

Женщина: «Что, совсем никаких вакансий?»

Иванов (срываясь на крик): «Я же сказал, нет, у нас прием закрыт! Сколько раз надо повторить?»

Затем заходит девушка (с двумя дипломами): «Здравствуйте, а у вас есть вакансии?»

Иванов: «Нет, к сожалению, ничего нет».

Девушка: «Ну ладно, очень жаль. До свидания».

Иванов: «Сейчас прием закрыт, но вы приходите после Нового года. Может что-нибудь найдем».

8 августа. Сегодня я изучала организационную структуру предприятия. И очень удивилась тому, что в подчинении у генерального директора находится 12 замов. И это при условии того, что ему больше 70 лет, и он постоянно болеет и лежит в больнице.

9 августа. Сегодня я наконец-то получила свое первое рабочее задание. Я должна разработать положение об адаптации. Решила собрать информацию, которая у них есть на предприятии по адаптации, и обратилась к Татьяне Владимировне. Она дала мне имеющиеся у них документы. Я их стала смотреть и обнаружила там «Памятку вновь принятого сотрудника». А так как я сама только что устроилась, то я попросила дать мне ее. Она с недоумением и недовольством выхватила эту памятку у меня из рук. Я поинтересовалась, чем вызвана такая реакция. Она очень нервно ответила:

- Зачем она тебе? У тебя высшее образование - сама адаптируешься! Это для тех, кто закончил 9-11 классов, они глупые, приходят на завод и не могут ничего сообразить и поэтому их надо адаптировать.

И только я начала рассказывать ей, кого надо адаптировать, как меня грубо перебила Светлана Анатольевна (которая, обычно, добрая):

- Олеся, ты что бубнишь? Радуйся, что тебя вообще сюда взяли! И я в шоке ушла.

10 августа. Я все еще в шоке.

12 августа. Зная о том, что отдельно от отдела управления персонала существует отдел социальной адаптации, я пошла туда с целью сбора информации. Оказалось, что там есть почти все необходимые документы по адаптации. Я пошла обратно в свой отдел и спросила у начальников, зачем они дали мне это задание. На что они ответили:

- Ну, вы понимаете, они в том отделе разрабатывают положение об адаптации, но что бы не ходить и не выпрашивать у них это положение, к тому же, неизвестно когда они его напишут, лучше мы напишем свое.

16 августа. Сегодня ко мне подходил начальник военно-учетного бюро. Мы с ним разговаривали о том, как тут работать, когда такие условия: компьютеров нет, зарплата низкая, информации нет, документы лежат неизвестно где и т. д. И он «по секрету» сообщил мне, что «низам» (рядовым работникам) не нравится, что начальники работают здесь на контрактной основе и получают гораздо больше их, не понятно за что, чем они лучше?

17 августа. Сегодня около 9 часов ко мне подошла Алла Геннадьевна и говорит:

- Знаете, сегодня у нашей сотрудницы день рождения...

- И что?

- Как что?! Сюда люди придут, а тут Вы...

- И...? - спросила я удивленно.

- Что ж? Не могли бы Вы уйти отсюда на часик - другой?

Но так как я сегодня с утра была добрая, и скандалить мне было лень, то я кивнула и стала собираться. А она, видя такую мягкость, решила совсем обнаглеть и говорит:

- И еще мы планировали собраться в обед. Поэтому может Вас и в обед здесь не будет? – но, видя, как я изменилась в лице, поспешно добавила - но Вы можете воспользоваться нашей печкой и разогреть себе обед, но только поешьте в другой комнате, пожалуйста.

Но так как мне совсем не хотелось смотреть на то, как они будут праздновать, я собралась и пошла домой.

19 августа. Сегодня я работала в бюро внутреннего подбора. После обеда зашел молодой человек. И, как я поняла, он был знаком с некоторыми сотрудницами (все они предпенсионного возраста). Во время разговора он поинтересовался, как дела на заводе. На что они ему ответили:

- Леш, ты что, откуда мы знаем как дела на заводе?

В конце рабочего дня я зашла к Сергею Викторовичу поговорить о том, что я не согласна с теми заданиями, которые мне дают, так как они не логичны, не структурированные, не правильно определены во времени, и вообще, некоторые задания просто глупые. Он ответил:

- Да, такие проблемы не только у тебя. Мне приходится выполнять такие же глупые задания. Но дело в том, что кто не выполняет указы генерального директора, тот здесь не работает.

25 августа. С начальником отдела кадровой документации обсуждала наложение о приеме и увольнении. Зашел начальник другого отдела, и, пока я записывала то, что мы с ней обговорили, стал рассказывать:

- Генеральный директор орет на своего заместителя. Тот из-за этого хочет перевестись на ступень ниже, то есть у него есть желание работать на предприятии, помочь предприятию, но нет сил терпеть его оскорбления и унижения.

30 августа. Меня пригласили поприсутствовать на собрание наставников. Там выступала женщина, которая, кстати говоря, не представилась. Она рассказала о том, что на предприятии с 2003 года введено Положение «О наставничестве». «Но - обратилась она к наставникам – Вы, наверное, о нем не знаете, т. к. не все начальники цехов рассказывают о нем. Поэтому я вам его читаю...».

Неприятно удивленная таким положением дел, я решила вернуться в свой отдел. Подойдя к проходной в 16:15, я с ужасом увидела, что около проходной уже толпится большое число рабочих, которые ждут окончания рабочего дня, чтобы выйти с предприятия. Хотя рабочий день заканчивается в 17:00, а пропускать через проходную их начнут в 17:10.

Вопросы:

1. Какова организационная структура данного предприятия?
2. Опишите уровень коммуникаций на предприятии
3. Опишите отношения между подчиненными и руководителями
4. Какова на Ваш взгляд степень лояльности сотрудников к организации?
5. Каково отношение на предприятии к вновь принятым сотрудникам?
6. Какие проблемы, на Ваш взгляд существуют на данном предприятии?

Ситуация 2.

Летнее кафе

Однажды, летним вечером, когда я гуляла со своей подругой, к нам подошел наш очень хороший знакомый Лёшка Б. и предложил работу в летнем кафе. Сначала мы восприняли это без энтузиазма (незнакомое место, чужие люди, было страшновато), но он нас убедил. Оказалось, что все работники этого кафе наши друзья, с которыми мы знакомы много лет, а Лёшка будет нашим начальником и ему хотелось, чтобы у него работали его знакомые, которым он смог бы доверять. Узнав это, мы воодушевились и согласились, весь страх ушел, ведь мы будем в кругу друзей.

Через два дня он устроил нам собеседование у владельца кафе. Это был приятный мужчина лет 40. У нас был недолгий разговор (он спрашивал о нашем образовании умениях и т. д.). Владимир Анатольевич сказал, что он хочет расширить свой бизнес, и открыть новое кафе на центральном пляже, и ему требуются молодые и энергичные люди для работы барменами и официантками. Со мной все прошло гладко, и он сразу согласился, с Алисой было сложнее, т. к. она неординарно выглядела но Лёша Б. его уговорил и его рекомендации сработали, только Алисе пришлось снять весь пирсинг, и немного сменить имидж, т. к. работники кафе должны были выглядеть внешне подобающим образом. Он взял нас барменами. Также он обещал заключить с нами временный трудовой договор.

Мы расспросили Лешу о том, какой бизнес у Владимира Анатольевича помимо этого кафе. Леша сказал, что у него еще три кафе, около кафе «Колизей», на Свяжском пляже и в центре. Помимо этого у него несколько точек на вещевом рынке (там продают шаурму, хот-доги и т. д.), которые работают круглый год, где он тоже проработал год и теперь Владимир Анатольевич поставил его менеджером нового кафе.

Через несколько дней мы приступили к работе. В первый день мы все вместе ставили палатку, было очень весело, пацаны косили траву вокруг, ставили палатку, разгружали товар, мы с Алиской командовали, расставляли товар, постоянно прикалывались, и смех не затихал ни на минуту. Мы даже смогли в этом беспорядке что-то продать. Мы очень этим гордились. Нам выдали футболки и бейсболки как униформу.

Так началась наша рабочая жизнь. Мы с Алисой работали барменами. Наташа была официанткой (очень приятная девочка, которая быстро влилась в наш коллектив). Лёша Б. -управляющий. Лёша Ф. - шашлычник. Первое время было очень тяжело, мы сильно уставали: клиентов было очень много, мы не успевали. Так как мы с Алисой работали барменшами, то мы работали сутками, а это тяжело: сутки ты работаешь, а на следующий день спишь, потом снова на работу, ни на что другое времени не хватало. Если у кого-то что-то случалось, мы друг друга подменяли, прикрывали опоздания. Лёшка всегда нас поддерживал. Владелец был нами доволен, он приезжал в течение рабочего дня, узнавал, что нам нужно. Привозил какую-нибудь еду, необходимые вещи. Мы два дня просили привести его нам мыло, и через два дня он привез нам стиральный порошок, но мы народ не прихотливый и мыли руки стиральным порошком. Долго выпрашивали у него аптечку, но ее так и не получили.

Так мы проработали неделю, и все это время просили начальника найти еще одного бармена, т. к. мы сильно уставали. Владимир Анатольевич сказал, чтобы мы сами подыскали кого-нибудь из друзей, он не хотел брать кого-то с улицы. Тогда Леша Б. привел Олю. Нам стало намного легче, появилось свободное время. Мы постоянно приезжали друг к другу, помогали, у нас были шумные компании (это все было в отсутствии начальника).

Но это было недолго, через некоторое время погода ухудшилась, клиентов было мало (соответственно выручка тоже была очень низкой), друзья перестали приезжать к нам в гости, да и мы тоже перестали приезжать друг к другу (не хотелось ездить в такую погоду), работы было мало, мы в основном просто сидели и играли в шахматы, карты и т. д. Мы надеялись, что погода наладится, но этого не происходило.

Через пару дней к нам подошел Лешка и сказал, что В. А. урезал нам зарплату вдвое, мы были в шоке. Тогда я сразу подумала об увольнении. Посоветовавшись с Алисой, мы решили поработать еще даже за такую зарплату, но предупредили Лёшу, чтобы он искал нам потихонечку замену.

Проработав еще неделю в таких условиях, Лёша подошел к нам и сказал, что его тоже не устраивает такое положение дел, и он тоже будет увольняться. Узнав это, я и Алиса твердо решили увольняться и через два дня уволились. Леша Б. ушел через неделю.

Позже мы узнали, что это кафе проработало еще неделю и закрылось. Все оставшиеся работники были переведены в другое кафе, т. к. там тоже почти все уволились.

Вопросы:

1. Какой стиль руководства у владельца кафе?
2. Какая организационная культура начинала складываться в этом кафе?
3. Какие ценности у владельца кафе?
4. Перечислите, какие ошибки совершил владелец кафе?

Ситуация 3.

«Подводник 95»

Однажды, совсем случайно, мне на глаза попала интересная статья в Народной газете под названием «42 дня под водой или человек-амфибия». В ней рассказывалось о редкой профессии водолаза, о том, как она опасна, но очень полезна для общества.

И мне стало интересно узнать, что же это за предприятие, на котором работают такие отважные ребята. Это оказалось Общество с ограниченной ответственностью «Подводник 95». Общество является единственным и уникальным предприятием занимающимся обследованием и техническим обслуживанием подводных переходов и водозаборных сооружений, а также подводной видеосъемкой объектов гидротехнических сооружений с записью на видеопленку.

Я позвонила по телефону в ООО «Подводник 95». трубку взял директор предприятия, представившись, я спросила у него, сможет ли он со мной встретиться и рассказать мне про свою организацию. На что он ответил, что у него свободно время в пятницу в 15 часов, и он с удовольствием расскажет о «Подводнике».

В назначенное время я приехала на предприятие и была удивлена обстановкой внутри него. Это была небольшая конторка, состоящая из трех комнат, двери которых были открыты и почти никого не было на работе. Пригласив в свой кабинет, директор «Подводника» рассказал мне, что на предприятии работают всего 10 человек, 6 из которых сейчас находятся на объекте, на р. Свияга. А именно: 3 водолаза которые прошли обучение в специальной школе, береговой рабочий, главный инженер и водитель. Коллектив «Подводника» очень дружный и сплоченный, конфликты возникают редко, но если и случаются, то быстро находится компромисс и в конце рабочего дня, когда все члены коллектива пьют чай за одним столом, обсуждая прошедший день, уже никто ни на кого не держит обиду. Общение между руководством и подчиненными открыто и насыщено. «Часто мы всем коллективом выезжаем на природу, устраиваем корпоративные вечеринки. ООО «Подводник» проводит работы не только в г. Ульяновске и по области, но и имеются заказчики по России. А это приводит к многочисленным командировкам почти всем

коллективом, где мы проводим все время вместе. В Ульяновске остается лишь небольшая группа людей, которой полностью доверяется руководство компаний.

Средняя заработная штата в нашей организации составляет 6-7 тысяч рублей. Молодые сотрудники проходят обучение в высших учебных заведениях. На них мы возлагаем большие надежды.

Исключительно все сотрудники нашего предприятия заслуживают добрых похвальных слов в свой адрес за многолетний бескорыстный, честный и добросовестный труд». Такие слова, сказанные в адрес своих сотрудников директором предприятия, задела меня до глубины души, и я не удержалась и задала вопрос: «А не нужны ли вам новые сотрудники?» На что мне ответили, что нужное количество персонала уже имеется, да и набор мы проводим среди своих знакомых, так как сколотить такую слаженную, дружную и целеустремленную команду очень трудно.

Попрошавшись с директором, я покинула ООО «Подводник 95» с чувством зависти к сотрудникам такого коллектива. Ведь от того, насколько благоприятна атмосфера, в которой ты работаешь, зависит очень многое.

Вопросы:

1. Как вы считаете, к какому типу организационной культуры можно отнести ООО «Подводник 95»?
2. Назовите, какие ценности являются наиболее важными для ООО «Подводник 95»?
3. Какой стиль управления используется в данной организации?
4. По вашему мнению, культура ООО «Подводник 95» ориентирована больше: на индивидуализм или коллективизм?
5. Есть ли в этой организации субкультуры?
6. Скажите, существующий социально-психологический климат в данной организации способствует ее дальнейшему развитию?
7. Как вы считаете, какая организационная культура нужна ООО «Подводник»? Предложите пути ее создания (пути изменения старой).

СИТУАЦИЯ 4.

Частная столовая

В ноябре 2017 года, одна из маминых знакомых устроилась на работу, на швейную фабрику, на должность кондитера в местной столовой. Она была очень рада этой находке, т. к. в нашем городе проблематично найти работу хорошо оплачиваемую, тем более по профессии кондитер. Накануне ее прихода в организацию столовая фабрики, где питаются около 1000 человек, работающих там же, перешла в руки частного предпринимателя, а точнее предпринимательницы Елены Николаевны. Ранее столовая принадлежала государству и заведующая столовой была Ирина Алексеевна Петрова. По отзыву работников, она - хороший руководитель. Держала своих работников в строгости, но в справедливости, в общем, придерживалась авторитарного стиля руководства. После того как столовая перешла в руки Елены, состав работающих в столовой остался прежним и она с оптимизмом принялась за работу, «за работу» в прямом смысле слова. Елена совмещала работу повара, администратора кассира и помощника кондитера. Так как столовая стала частная, цены на обеды Елене Николаевне пришлось поднять и с целью привлечения работников фабрики, ей приходилось придумывать новые блюда, печь выпечку, менять интерьер столовой. Все вроде бы пошло хорошо: хороший руководитель, который вроде как бы и не руководитель, а член коллектива, никогда не повысит голоса, сама все расскажет и покажет, что надо сделать, но персонал со временем стал каким-то разболтанным и вялым. Все почему-то забыли свои обязанности и стали каждый раз звать на помощь своего руководителя. Каждый стал подзывать ее из-за каждой мелочи. Елена Николаевна крутилась «как белка в колесе». От демократического стиля руководства получилась полная неразбериха. Напрашивается вывод: Елене Николаевне срочно надо сменить персонал, так как ее цели и цели персонала не совпадают, а люди предпенсионного возраста не могут переключиться от

руководителя-автократу к руководителю демократу.

Ситуация 5.

ISC Labs

Молодой парень - Михаил, выпускник Ульяновского Политеха с опытом работы программиста в сфере сотовой связи был приглашен на работу в Юсиэс лабс в Москву. Юсиэс лабс к этому времени была известна во всем мире и занималась разработкой и поддержкой программ по автоматизации отельного (Shelter) и ресторанного (R-Kipper) бизнеса уже 14 лет (с 1990). Прибыль фирмы оценивалась примерно в 200 тыс. \$ в месяц. Михаила заинтересовала зарплата, которая составляла примерно 800 \$, что являлось вполне нормальным для данной сферы деятельности по Москве. Так же Михаила привлекала возможность командировок в разные города, в том числе и за рубеж, связанных с установкой данного программного обеспечения в отели и рестораны.

Из собеседования Михаил не узнал ничего нового о компании, только те сведения, которые были доступны на сайте компании. Удалось только выяснить более точную информацию о численности персонала, которая составляла около 130 человек. 15 % из которых постоянно находились в командировках. От него же при собеседовании потребовалось подтвердить свои профессиональные навыки, личными качествами и интересами никто не интересовался. При собеседовании был сделан акцент на клиентов и на совершенствования программных продуктов из-за развития технологий и конкуренции.

Сразу после поступления на работу пришлось немного подучиться, а также изучить Shelter и Kipper (программные продукты фирмы). К этому Михаил был готов, так как это обычная практика. Но вот к тому, что ему никто не помогал в этом деле, он готов не был. Перед ним уже тогда стали ставить полноценные задачи, которые было достаточно сложно выполнить для недавно устроившегося сотрудника. После достаточно сложного процесса адаптации работа стала доставлять удовольствие, так как от него требовалось только то, что было записано в его должностной инструкции. Начальники подразделений сами подчеркивали это и не выходили за рамки, оговоренные в должностной инструкции.

С другой стороны. Михаил не чувствовал себя членом этого большого коллектива. Корпоративные вечеринки были достаточно редки. В основном все досуговые мероприятия организовывались самими сотрудниками внутри своих отделов. Взаимопомощь и взаимовыручка никак не отмечалась и не позиционировалась лидерами компании и существовали только среди хороших друзей. Люди работали вместе, только когда их совместный вклад был необходим для достижения цели. Поэтому обычно Михаил контактировал только с людьми, которые были непосредственно связаны с выполняемой им работой. Но это не сильно его расстраивало, так как он практически всегда был в командировках с одними и теми же людьми, с которыми он работал и, по возможности, отмечал какие-то праздники.

Через полгода работы он так и не ощутил принадлежности к фирме. Ни разу не слышал какие-то устоявшиеся мифы и легенды о фирме и ее лидерах. Ни разу не видел, чтобы кого-то наградили за вклад в достижение целей организации. Так же Михаилу хотелось бы повысить свои профессиональные навыки, но лидеры компании никак на это не реагировали. В фирме вообще отсутствовала программа повышения квалификации. Так же не было возможности и для карьерного роста. Еще при организации фирмы все должности начальников были распределены: 1 директор, 6 начальников отделов, дальше шли сотрудники. Максимум чего можно было добиться это должности ответственного за проект, который так же подчинялся директору фирмы. Но и эта должность доставалась не по профессиональным навыкам, а, скорее, через знакомства или интриги.

Все это и привело к началу поиска другой работы. Большой проблемы это не составило, так как многим клиентским организациям хотелось иметь в своем платё специалиста по установленным программам. Как он узнал в процессе работы, в Юсиэс лабс, это было обычным явлением - рядовые сотрудники редко задерживались в компании больше, чем на 2-3 года.

Вопросы:

1. Назовите тип организационной культуры Юсиэс лабс.
2. На какие ценности ориентирована компания?
3. Есть ли в этой компании субкультуры?
4. Какой стиль руководства используют руководители в Юсиэс лабс?
5. Оцените приверженность сотрудников компании?
6. Какие нормы существуют в этой компании?
7. Как вы считаете, какая организационная культура нужна Юсиэс лабс? Предложите пути ее создания (пути изменения старой).

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Предмет изучения дисциплины «Организационная культура».

1. Понятие организационной культуры, ее связь с другими науками
2. Влияние организационной культуры на подсистемы управления персоналом.
3. Определение и содержание понятия организационной культуры.
4. Эволюционные формы организационной культуры.
5. Организационная культура как система.
6. Структуры организационной культуры.
7. Уровни организационной культуры.

8. Ценности как основной элемент организационной культуры.
9. Нормы поведения.
10. Эмоциональный информационно-исторический фон, его формы.
11. Система информирования.
12. Социально-психологический климат.
13. Коллективные представления.
14. Основные компоненты организационной культуры.
15. Свойства организационной культуры
16. Виды организационных культур.
17. Понятие и виды субкультур.
18. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников.
19. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей.
20. Организационная культура и внешняя среда.
21. Типология организационной культуры Г. Хофштеда.
22. Типология организационной культуры Т.Е. ДейлаиА. А. Кеннеди.
23. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
24. Типология организационной культуры М. Бурке.
25. Типология организационной культуры С. Ханди.
26. Типология организационной культуры Ф. Клухона и Ф. Л. Штротбека.
27. Типология организационной культуры Н. Адлер.
28. Место культуры организации в социокультурной системе общества.
29. Факторы, влияющие на характеристики организационной культуры.
30. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации.
31. Кадровая политика и организационная культура.
32. Показатели анализа эффективности организационной культуры.
33. Параметры оценки состояния организационной культуры
34. Эффективные и неэффективные организационные культуры.
35. Методы изучения организационной культуры - идеографические (качественные) методы.
36. Методы изучения организационной культуры - формализованные методы.
37. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
38. Модель влияния организационной культуры на эффективность организации (В. Саре).
39. Модель диагностики организационной культуры Т. Парсонса.
40. Принципы формирования организационной культуры.
41. Этапы формирования организационной культуры.
42. Методы формирования организационной культуры.
43. Методы поддержания организационной культуры.
44. Методы изменения организационной культуры.
45. Типы изменений и корректировки.

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену Не предусмотрено учебным планом

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Зачет проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и 3 задачи.

Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, стандартная задача оценивается в 2 балла (2 балла- верное решение *2) и 6 баллов за верный ответ в прикладной задаче. Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Не зачтено» ставится в случае, если студент набрал менее 10 баллов.
2. Оценка «Зачтено» ставится в случае, если студент набрал от 10 до 20 баллов

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Основы производственной культуры.	ОК-5, ОК-6, ОПК- 2	Вопросы по теме (тесты), стандартные задания, прикладные задания, защита реферата
2	Функции и структурные элементы производственной культуры	ОК-5, ОК-6, ОПК- 2	Вопросы по теме (тесты), стандартные задания, прикладные задания, защита реферата
3	Измерения культуры.	ОК-5, ОК-6, ОПК- 2	Вопросы по теме (тесты), стандартные задания, прикладные задания, защита реферата
4	Формирование производственной культуры.	ОК-5, ОК-6, ОПК- 2	Вопросы по теме (тесты), стандартные задания, прикладные задания, защита реферата
5	Диагностика производственной культуры	ОК-5, ОК-6, ОПК- 2	Вопросы по теме (тесты), стандартные задания, прикладные задания, защита реферата
6	Профессионально-этические кодексы.	ОК-5, ОК-6, ОПК- 2	Вопросы по теме (тесты), стандартные задания, прикладные задания, защита реферата

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 методике 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 методике 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 методике выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Джеффри Лайкер **Корпоративная культура Toyota [Электронный ресурс]** : уроки для других компаний / Лайкер Джеффри, Хосеус Майкл. — Электрон. текстовые данные. - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 354 с. - 978-5-9614-4995-2. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43665.html>
2. Ковалева А.И. **Организационная культура производственных предприятий**

[Электронный ресурс] : монография / А.И. Ковалева, М.А. Колмыкова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Московский гуманитарный университет, 2011. - 138 с. - 2227-8397. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8445.html>

3. Грошев И.В. **Организационная культура [Электронный ресурс]** : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 535 с. - 978-5-238-02384-7. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>

Дополнительная литература

4. Корсакова А.А. **Организационная культура [Электронный ресурс]** : учебное пособие / А.А. Корсакова, Т.И. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2008. — 192 с. — 978-5-374-00148-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10733.html>

5. Кузеванова А.Л. **Культура бизнеса [Электронный ресурс]** / А.Л. Кузеванова. — Электрон. текстовые данные. - Волгоград: Прин Терра, Волгоградский институт бизнеса, 2008. - 144 с. - 978-5-98424-076-5. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19181.html>

6. Соломанидина Т.О. **Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах** : Учебно-методические материалы. - Москва : Издательский Дом "ИНФРА-М", 2014. - 395 с. - ISBN 5-16-002708-4. Режим доступа: <http://catalog.vorstu.ru/MarcWeb/Sigla.asp?DocId=81707&DbVal=41>

7. Методические указания к изучению дисциплины, проведению практических занятий, выполнению самостоятельной работы по дисциплине «Основы производственной культуры» для обучающихся по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность» специализации № 2 «Экономика и организация производства на режимных объектах» всех форм обучения/ФГБОУ ВО «ВГТУ»; сост. И. А. Калашникова. Воронеж, 2022 40 с.

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:

Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Министерство экономического развития
<http://www.economy.gov.ru/minec/main>
- Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации
– <http://www.mon.gov.ru>
- Госкомстат России – <http://www.gks.ru>
- Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области – <http://voronezhstat.gks.ru>

Информационно-справочные системы:

Справочная Правовая Система «Консультант Плюс».

Современные профессиональные базы данных:

- Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»
– <http://window.edu.ru>
- Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов –

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающими демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов.

Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций по выполнению курсовых работ, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью, оборудованная техническими средствами обучения: компьютерами с лицензионным программным обеспечением с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно образовательную среду университета, мультимедиапроектором, экраном.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное техническими средствами обучения: персональными компьютерами с лицензионным программным обеспечением с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе учебной дисциплины.

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

По дисциплине «Основы производственной культуры» читаются лекции, проводятся практические занятия.

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 расчета требуемого уровня производственной культуры. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

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 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.

Практическое занятие	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.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - 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.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начинаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
1	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2018	
2	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2019	
3	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2020	
4	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем, учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Внесена в ОПОП Рабочая программа Воспитания.	31.08.2021	

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
5	Внесены изменения в рабочие программы дисциплин в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем, учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.	31.08.2022	