

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

Экономический факультет

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Рекомендуется для направления подготовки **38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»**

Направленность программы (профиль)

Управление бизнесом, Управление человеческими ресурсами, Управление производством для очной формы обучения

1. Цель и задачи дисциплины:

Целью учебного курса «Организационная культура» является формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков создания, диагностики и совершенствования внутренней культуры организации.

Задачи курса:

- сформировать у студентов представление о понятии, структуре, принципах, видах организационной культуры, а также ее влиянии на деятельность организации
- показать различия моделей организационных культур и подходов к управлению организационной культурой, в том числе сформированных под влиянием факторов национальных культур
- обучить практическим основам формирования, диагностики и трансформации организационной культуры с учетом внутренних и внешних условий функционирования организации

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Организационная культура» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б.1. - (Б1.В.ДВ.08.01) учебного плана.

В таблице №1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица 1 - Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
<i>Универсальные компетенции</i>			
	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5)	История Философия Организационное поведение Управление человеческими ресурсами Основы риторики и коммуникаций Иностранный язык (продвинутый уровень) Русский язык как иностранный (продвинутый уровень)	Лидерство Корпоративная социальная ответственность Преддипломная практика

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5)

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- сущность и содержание организационной культуры, ее объект и предмет;
- закономерности влияния организационной культуры на деятельность организации;
- содержание структуры, принципов, видов и моделей организационной культуры;
- методы диагностики организационной культуры;
- сущность и методы управления организационной культурой.

Уметь:

- применять полученные знания для решения практических задач управления организациями;
- применять необходимые методы в ходе формирования, диагностики и трансформации организационной культуры;
- адаптировать организационную культуру к менталитету;
- вырабатывать обоснованные рекомендации для совершенствования организационной культуры и управления ею.

Владеть:

- базовой терминологией в данной предметной области;
- методами, необходимыми для проведения диагностики и трансформации организационной культуры;
- методами управления организационной культурой.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы**Объем дисциплины и виды учебной работы (очная форма обучения)**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		9	А	В	С
Аудиторные занятия (всего)	32		32		
В том числе:					
<i>Лекции</i>	8		8		
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	24		24		
<i>Семинары (С)</i>	--		--		
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>	--		--		
Самостоятельная работа (всего)	76		76		
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	--		--		
Общая трудоемкость	час зач. ед.	108 3	108 3		

5. Содержание дисциплины**5.1. Содержание разделов дисциплины**

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Организационная культура как объект изучения	Тема 1. Понятие и сущность организационной культуры
		Тема 2. Основные элементы организационной культуры
2	Управление организационной культурой	Тема 3. Влияние национальной культуры на организационную культуру
		Тема 4. Типология организационных культур
		Тема 5. Понятие и виды субкультур
3	Оценка организационной культуры и ее влияние на деятельность организации	Тема 6. Диагностика организационной культуры
		Тема 7. Стиль руководства и управления в разных моделях организационных культур

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ОБЪЕКТ ИЗУЧЕНИЯ

Тема 1. Понятие и сущность организационной культуры

Понятие организационной культуры. Организационная и корпоративная культура. Исторический аспект развития концепции культуры организации. Этапы развития концепции корпоративной культуры. Виды корпоративных культур: сильные и слабые культуры экономических систем. Бесспорные и небесспорные культуры. Открытые, закрытые культуры. Обезличенные, персонализированные культуры.

Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. Подходы к формированию корпоративной культуры. Основные факторы, под влиянием которых происходит формирование корпоративной культуры.

Тема 2. Основные элементы организационной культуры

Понятия и категории, идеалы и ценности организационной культуры. Ценности организации – эталоны и критерии оценки деятельности предприятия. Миссия компании – высшее предназначение, философия компании. Корпоративный кодекс предприятия. Корпоративный дух – особый общий настрой руководства и сотрудников компании. Фирменный стиль – один из регуляторов поведения и внешнего вида корпорации и ее сотрудников. Имидж корпорации – наличие или отсутствие «добраго имени». Ритуалы и корпоративные праздники.

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Тема 3. Влияние национальной культуры на организационную культуру

Особенности делового общения представителей различных культур. Классификация деловых культур в международном бизнесе: моноактивные, полиактивные и реактивные (Д.Р. Льюис). Национальные модели корпоративного управления. Значимость учета социокультурной специфики партнеров для повышения эффективности делового сотрудничества.

Тема 4. Типология организационных культур

Критерии типологий культур. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди). Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед). Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека). Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).

Тема 5. Понятие и виды субкультур

Понятие и классификация субкультур. Доминирующая, со-культура, контркультура. Вертикальные, горизонтальные и локальные субкультуры. В

РАЗДЕЛ 3. ОЦЕНКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 6. Диагностика организационной культуры

Цель и этапы диагностики корпоративной культуры. Этапы диагностики корпоративной культуры: предварительное обсуждение проекта, разработка программы исследования, визуализация существующей корпоративной культуры. Инструменты диагностики: анализ документов, интервью, анкетирование персонала, наблюдение, выявление социально-психологического климата и другие. Оценка управленческих навыков. Рейтинговые оценки сотрудников. Методы диагностики: методика К. Камерона и Р. Куинна; методика Т. Дилла и А. Кеннеди; методика Г. Хофстеде

Тема 7. Стиль руководства и управления в разных моделях организационных культур

Стили поведения руководителей. Лидерство в организации при различных типах культур. Значение групп в организационной культуре. Моделирование организационного поведения.

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

Разделы дисциплин и виды занятий (очная форма обучения)

№	Наименование раздела	Лекции	Практ. зан.	Лаб.раб.	Семинары	СРС	Всего
1	Организационная культура как объект изучения	2	6			19	27
2	Управление организационной культурой	4	12			38	54
3	Оценка организационной культуры и ее влияние на деятельность организации	2	6			19	27
	Итого:	8	24			76	108

6. Лабораторный практикум (при наличии)

№	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)

7. Практические занятия (семинары)

Практические занятия (семинары) (очная форма обучения)

№	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	1	Тема 1. Понятие и сущность организационной культуры	3
2.	1	Тема 2. Основные элементы организационной культуры	3
3.	2	Тема 3. Влияние национальной культуры на организационную культуру	3
4.	2	Тема 4. Модели организационной культуры	4
5.	2	Тема 5. Понятие и виды субкультур	3
6.	3	Тема 6. Диагностика организационной культуры	4
7.	3	Тема 7. Стиль руководства и управления в разных моделях организационных культур	3

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ ауд.	Наименование	Оборудование
17	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран – 2 шт.
23	Компьютерный класс	Компьютеры Celeron 2600/512MB/cd/audio – 21 шт., мультимедиа проектор Panasonic PT-LC75 – 1 шт., экран – 1 шт.
25	Компьютерный класс	Компьютеры Celeron 766/256MB/audio – 21 шт., мультимедиа проектор Panasonic PT-LC75 – 1 шт., экран – 1 шт.

27	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 1 шт., экран – 1 шт.
29	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 1 шт., экран – 1 шт.
103	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 1 шт., экран -1 шт.
105	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 1 шт., экран -1 шт.
107	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 1 шт., экран -1 шт.
109	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 1 шт., оборудование конференц-связи, DVD- рекодер, звуковое оборудование, экран – 1 шт.

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) Программное обеспечение: Microsoft Office 2007; Mentor

б) Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- <http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН
- www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE
- www.springerlink.com - SPRINGER. Книжные коллекции издательства
- <http://elibrary.ru> - Полнотекстовая коллекция российских научных журналов
- <http://grebennikon.ru> - Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников".

Полнотекстовый доступ к журналам по маркетингу, менеджменту, финансам, управлению персоналом

- www.swetswise.com - On-line доступ к иностранным журналам
- www.alpinabook.ru - Актуальная деловая литература
- ТУИС
- поисковые системы - www.yandex.ru, www.google.ru, www.rambler.ru

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469216>
2. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470006>
3. Козлов В.В., Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н.; под ред. Кулапова М.Н. Организационная культура. - М.: КНОРУС, 2017. - 270 с.

Дополнительная литература:

4. Бехар Г., Голдстейн Д. Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2014. - 194 с.
5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры - СПб: ПИТЕР, 2001
6. Катценбах, Д. Трансформация корпоративной культуры: важные детали, без которых ничего не работает. - Москва : Интеллектуальная Литература, 2020. - 175 с.
7. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе – М.: Дело, 1999
8. Спивак В.А. Организационная культура. - СПб. : Нева : Нева-Экономикс, 2004. - 221 с.
9. Семенов, Ю.Г. Организационная культура / Ю.Г. Семенов. - М.: Логос, 2019. - 376 с.
10. Соломанидина, Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 400 с.
11. Шапиро, Сергей Организационная культура / Сергей Шапиро. - М.: КноРус, 2017. - 716 с.
12. Шейн Эдгар Г. Организационная культура и лидерство / Шейн, Эдгар. - М.: СПб: Питер, 2018. - 336 с.
13. <http://lib.rudn.ru/> - сайт библиотеки РУДН

14. www.biblioclub.ru - Университетская библиотека ONLINE
15. www.springerlink.com - SPRINGER. Книжные коллекции издательства
16. <http://elibrary.ru> - Полнотекстовая коллекция российских научных журналов
17. <http://grebennikon.ru> - Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников". Полнотекстовый доступ к журналам по маркетингу, менеджменту, финансам, управлению персоналом
18. www.swetswise.com - On-line доступ к иностранным журналам
19. www.alpinabook.ru - Актуальная деловая литература
20. поисковые системы - www.yandex.ru, www.google.ru, www.rambler.ru

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В преподавании курса применяются различные виды занятий и методы обучения: лекции, семинары, групповое и индивидуальное консультирование, самостоятельная работа студента.

Виды занятий и методы обучения

Лекции	Аудиторная форма занятий, в которой даются основные положения учебной дисциплины. Конечная цель лекций – достижение студентами необходимой для дальнейшей профессиональной деятельности степени овладения изучаемыми теоретическими знаниями. Форма лекции может быть как традиционной, так и интерактивной.
Семинары/практические занятия	Аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов (всех или некоторых из них), направленная на формирование у них навыков самостоятельного теоретического анализа рассматриваемых в курсе проблем, в том числе путем изучения текстов первоисточников, накопление практического опыта решения типовых профессиональных задач.
Групповое академическое консультирование	Основная задача группового академического консультирования - подробное либо углубленное рассмотрение некоторых тем теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части студентов. По желанию студентов возможно вынесение на обсуждение дополнительных: тем, вызывающих у них особый интерес, которые не получают достаточного освещения в лекционном курсе. Данная форма занятий является обязательной для преподавателя, студент имеет право не принимать участие в такой консультации в случае, если он самостоятельно успешно освоил данный раздел курса или же обсуждаемая дополнительная тема его не интересует.
Индивидуальные консультации	Внеаудиторная форма работы преподавателя с отдельным студентом, подразумевающая обсуждение тех разделов дисциплины, которые оказались для студента неясными, или же вызванная желанием студента работать над написанием курсовой или выпускной квалификационной работы по изучаемому курсу.
Самостоятельная работа	Чтение рекомендованной литературы (обязательной и дополнительной), подготовка к устным выступлениям, подготовка к письменным контрольным работам (рубежным, итоговым испытаниям), написание рефератов, эссе, курсовых и выпускных квалификационных работ; а также иные виды работы, необходимые для выполнения учебной программы

Краткие рекомендации для подготовки к дискуссии

Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся, обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину.

Обсуждение может организовываться двояко: либо все студенты/подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания для разных студентов/подгрупп.

Для подготовки к дискуссии необходимо:

1. Выбрать тему дискуссии
2. Выделить проблематику. Обозначить основные спорные вопросы.
3. Подобрать и изучить литературу по изучаемой проблеме.
4. Проанализировать материал и сформировать свою точку зрения по данной проблематике (сформулировать обоснованные аргументы в поддержку своей позиции по теме дискуссии).

Для формирования объективного взгляда на изучаемую проблему необходимо изучить различные источники, в которых отражены различные точки зрения на проблему (не только традиционная).

Очень важно в конце дискуссии сделать обобщения, сформулировать выводы, показать, к чему ведут ошибки и заблуждения, отметить все идеи и находки группы.

Краткие рекомендации по выполнению кейс-заданий

Кейс-задание выполняется студентом в соответствии с условием и в сроки, заранее определенные преподавателем в соответствии с программой обучения.

Невыполнение задания в оговоренные сроки без уважительной причины приводит к нечислению баллов за задание без возможности выполнения задания в дальнейшем за полное количество баллов.

Задание направлено на формирование навыков анализа проблемной ситуации и выработки рациональных решений.

Возможны следующие варианты с кейсом:

1. студенты изучают материала кейса заранее, также знакомятся с рекомендованной преподавателем дополнительной литературой, часть заданий по работе с кейсом выполняется дома индивидуально каждым, в дальнейшем работа над кейсом осуществляется на занятии в малых группах;

2. студенты знакомятся заранее только с материалами кейса, часть заданий по работе с кейсом выполняется дома индивидуально каждым, в дальнейшем работа над кейсом осуществляется на занятии в малых группах;

3. студенты получают кейс непосредственно на занятии и работают с ним в малых группах

Этапы работы над кейсом:

– осмысление проблемной ситуации - краткое описание ситуации и представление сути проблемы

– сбор и анализ информации - если кейс предоставляет ограниченную информацию, от студентов требуется самим найти недостающую, но необходимую для принятия решения, информацию

– поиск вариантов решения проблемы – анализ альтернативных вариантов действий: студент должен видеть различные варианты решения проблемы и последствия принимаемых решений

– принятие решения - обоснованный выбор из найденных вариантов решения проблемы

– презентация решения каждой малой группой

– сравнительный анализ решений, предложенных каждой малой группой, с решениями других групп или с решением, принятым в реальной компании.

Краткие рекомендации по подготовке доклада

Для успешной работы над докладом следует выполнить следующее: серьезно отнестись к выбору темы, освоить навыки подбора литературы, методы работы с источниками.

При выборе темы следует проконсультироваться с преподавателем и ознакомиться с требованиями к докладу. После актуализации тематической проблемы следует изучить литературу в выбранной предметной области, проанализировать существующие теории, гипотезы и результаты научных исследований.

В основных положениях доклада должен быть отражен анализ, классификация и систематизация отобранного материала.

Краткие рекомендации по участию в деловой игре

Цель деловой игры - применение теоретических знаний к практическим ситуациям, выработка навыков поведения в ситуации, приближенной к рабочей, и принятия решений.

В каждой игре будет установочная информация и задание, которое нужно выполнить. Внимательно изучите все условия, четко определите правила поведения, исходя из условий, своей роли в игре и поставленной задачи.

Условия и критерии выставления оценок

Оценки по дисциплине «Организационная культура» выставляются **по 100 балльной шкале**. Система оценок является накопительной. Уровень освоения студентами дисциплины, в целом, соответствует оценкам по традиционной шкале оценок и по шкале ECTS (A(5+); B(5); C(4); D(3+); E(3); FX(2+); F(2)).

В соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения основных образовательных программ. (Утверждено приказом Ректора № 564 от 20.06.2013 г.) контроля успеваемости студента:

Раздел или тема учебной дисциплины считаются освоенными, если студент набрал **более 50% от возможного числа баллов** по этому разделу (теме).

Студент **не может быть аттестован** по дисциплине, если он не освоил все темы и разделы дисциплины, указанные в сводной оценочной таблице дисциплины.

Положительными оценками, при получении которых курс засчитывается обучаемому в качестве пройденного, являются оценки А, В, С, D и E.

Студент, получивший оценку FX по дисциплине образовательной программы, обязан после консультации с преподавателем в установленные учебной частью сроки успешно выполнить требуемый минимальный объем учебных работ, предусмотренных программой обучения, и представить результаты этих работ этому преподавателю. Если качество работ будет признано удовлетворительным, то итоговая оценка FX повышается до E и обучаемый допускается к дальнейшему обучению.

В случае, если качество учебных работ осталось неудовлетворительным, итоговая оценка снижается до F и студент представляется к отчислению.

По решению преподавателя и с согласия студентов, не освоивших отдельные разделы (темы) изучаемой дисциплины, в течение учебного семестра могут быть повторно проведены мероприятия текущего контроля успеваемости (контрольные работы, тесты, коллоквиумы и пр.) или выданы дополнительные учебные задания по этим темам или разделам. При этом студентам за успешно выполненную данную работу засчитывается минимально возможный положительный балл.

Итоговая оценка по дисциплине «Организационная культура» вычисляется как сумма баллов, набранных за следующие активности:

- участие в дискуссиях на аудиторных занятиях;
- выполнение кейс-заданий;
- подготовка и выступление с докладом;
- участие в деловых играх;
- прохождение тестирования;
- прочие формы контроля.

Оценки выставляются, исходя из следующих условий:

- обязательное посещение лекций и семинарских занятий;
- обязательное выполнение итоговой аттестации;
- оценивается качество выполнения аттестаций, кейс-заданий и докладов;

- активная работа на семинаре (умение вести дискуссию, творческий подход к анализу материалов, способность четко и емко формулировать свои мысли);
 - обязательное выполнение всех заданий, предусмотренных программой курса;
 - все виды учебных заданий выполняются точно в сроки, предусмотренные программой обучения;
 - выполнение учебных заданий позже указанного срока приводит к снижению баллов за задание;
 - невыполнение учебных заданий без уважительных причин приводит к нечислению баллов за задание (без возможности выполнения задания в дальнейшем за полное количество баллов);
 - итоговая оценка по дисциплине выставляется на основании результатов, демонстрируемых студентами на протяжении всего периода обучения (как правило, семестра);
 - итоговая оценка определяется суммой баллов, полученных студентами за различные виды работы в течение всего периода обучения, предусмотренного учебной программой.
- Предусмотрены следующие формы контроля оценки знаний:
- текущий - на семинарских занятиях;
 - итоговый контроль - письменный экзамен в форме теста с последующим собеседованием.

ОПИСАНИЕ БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ

Таблица соответствия оценок и баллов

Баллы БРС	Традиционные оценки РФ	Оценки ECTS
95 – 100	Отлично – 5	A (5+)
86 – 94		B (5)
69 – 85	Хорошо – 4	C (4)
61 – 68	Удовлетворительно – 3	D (3+)
51 – 60		E (3)
31 – 50	Неудовлетворительно – 2	FX (2+)
0 – 30		F (2)
51 - 100	Зачет	Passed

Описание оценок ECTS

Положительными оценками, при получении которых курс засчитывается обучаемому в качестве пройденного, являются оценки А, В, С, D и Е.

Обучаемый, получивший оценку **FX** по дисциплине образовательной программы, обязан после консультации с соответствующим преподавателем в установленные учебной частью сроки успешно выполнить требуемый минимальный объем учебных работ, предусмотренных программой обучения, и представить результаты этих работ этому преподавателю. Если качество работ будет признано удовлетворительным, то итоговая оценка FX повышается до Е и обучаемый допускается к дальнейшему обучению.

В случае, если качество учебных работ осталось неудовлетворительным, итоговая оценка снижается до F и обучаемый представляется к отчислению. В случае получения оценки F или FX обучаемый представляется к отчислению независимо от того, имеет ли он какие-либо еще задолженности по другим дисциплинам.

A	“Отлично” - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
B	“Очень хорошо” - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

С	“Хорошо” - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
Д	“Удовлетворительно” - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.
Е	“Посредственно” - теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.
FX	“Условно неудовлетворительно” - теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.
F	“Безусловно неудовлетворительно” - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Организационная культура» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН <https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=8706>

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчик:

к.э.н., ст.преподаватель
кафедры менеджмента

В.А. Чернова

Руководитель программы:

д.э.н., профессор кафедры менеджмента

В.С. Ефремов

Заведующий кафедрой

менеджмента

В.С. Ефремов