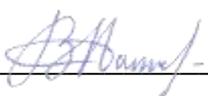


**Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)
Калужский филиал Финуниверситета
Кафедра «Учет и менеджмент»**

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Калужского филиала
Финуниверситета

 В.А. Матчинов

«01» октября 2024 г.

Акименко В.А.

КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки
39.03.01 «Социология»
Образовательная программа «Экономическая социология»
Очная форма обучения

*Рекомендовано Ученым советом Калужского филиала Финуниверситета
(протокол №19 от 01.10.2024 г.)*

Одобрено кафедрой «Учет и менеджмент»
Калужского филиала Финуниверситета
(протокол № 03 от 27.09. 2024 г.)

КАЛУГА 2024

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины «Культура управления» студентам, обучающимся по направлению подготовки 39.03.01 «Социология», образовательная программа «Экономическая социология» по очной форме обучения.

В рабочей программе излагаются планируемые результаты освоения дисциплины, содержание дисциплины, тематика и содержание семинаров и практических занятий, технологии их проведения. В рабочей программе дисциплины приводится перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся, фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся, перечень основной и дополнительной литературы, а также ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора
по учебно-методической работе  /Орловцева О.М./
«01» октября 2024 г.

Начальник учебно-методического отдела  /Лстикова В.С./
«01» октября 2024 г.

Заведующий кафедрой
«Учет и менеджмент»  /Губернаторова Н.Н./
«01» октября 2024 г.

Содержание

1. Наименование дисциплины.....	4
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
4. Объем дисциплины(модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	6
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий.....	6
5.1 Содержание дисциплины	6
5.2 Учебно-тематический план	10
5.3 Содержание семинаров, практических занятий.....	11
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	14
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.....	14
6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю	16
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	18
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	23
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	24
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	25
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).	27
11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:	27
11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:	27
11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации	27
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	27

1. Наименование дисциплины
 Б.1.2.2.2.7.1 «Культура управления».

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПКН - 1	Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности социолога	Осуществляет поиск информации в глобальных компьютерных сетях для выявления тенденций, закономерностей и противоречий.	Знания: закономерностей и особенностей функционирования глобальных компьютерных сетей, современных методов сбора, обработки и анализа различных источников информации Умения: эффективно использовать информационно-телекоммуникационные технологии, прогнозировать тенденции изменения и развития различных источников информации с учетом их непротиворечивого понимания
		Отбирает релевантные источники информации для решения профессиональных задач.	Знания: алгоритмов автоматической оценки релевантности источников информации для их ценностной интерпретации Умения: ранжировать и оптимизировать получаемую информацию по степени ее количественной и качественной составляющей
		Владеет специализированными пакетами прикладных программ (Microsoft Excel, SPSS и др.).	Знания: современных специализированных прикладных программ статистической обработки информации Умения: применять на практике основные технологии управления и оценки информацией для эффективного обеспечения коммуникации
ПКП - 3	Способность выстраивать коммуникации в проектной деятельности, защищать и представлять их результаты	Организует взаимодействие с заказчиком финансово-экономического профиля и другими структурными подразделениями,	Знания: особенностей организационной культуры и принципов, норм и правил этического поведения персонала в различных структурных подразделениях

		<p>участвующими в исследовательской работе, исходя из целей и задач социологического проекта.</p>	<p>Умения: определять и формулировать организационные ценности, правила и нормы поведения в соответствии с миссией и стратегическими целями организации</p>
		<p>Демонстрирует исследовательскую этику социального взаимодействия с заказчиком при организации сбора данных, их защите и представлении результатов исследования.</p>	<p>Знания: проблематики культуры коммуникативного поведения персонала организации, культуры поведения персонала в условиях внедрения инноваций в организации с учетом обеспечения защиты конфиденциальной информации</p> <p>Умения: устанавливать и поддерживать культурно-этические контакты с коллегами по работе, руководством, деловыми партнерами, клиентами</p>
ПКП - 1	Способность согласовывать проектную документацию, регламентирующую взаимодействие заказчика и исполнителя, по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов	<p>Демонстрирует коммуникационные приёмы работы с заказчиком финансово-экономического профиля.</p>	<p>Знания: теоретических основ деловых коммуникаций, механизмы межличностного и внутригруппового регулирования конфликтных ситуаций финансового-экономической области профессиональной деятельности</p> <p>Умения: применять основные социально-психологические законы деловых коммуникаций и использовать этические правила и этикетные приемы коммуникативной культуры</p>
		<p>Формирует техническое задание оформляет коммерческое предложение по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов.</p>	<p>Знания: основных принципов формирования технического задания и правил оформления коммерческого предложения по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов</p> <p>Умения: грамотно составлять техническое задание, а также корректировать его в соответствии с нормами и правилами, регламентирующими отношения между заказчиком и исполнителем, эффективно оформлять коммерческое предложение с учетом оценки ожидаемых результатов</p>

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Культура управления» является дисциплиной модуля «Социология управления» цикла профиля части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана основной образовательной программы по направлению подготовки 39.03.01 «Социология» образовательная программа «Экономическая социология».

4. Объем дисциплины(модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Таблица 2

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 6 (в часах)	Семестр 7 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	108 (3 з/е)	108	-
Контактная работа - Аудиторные занятия	34	34	-
Лекции	16	16	-
Семинары, практические занятия	18	18	-
Самостоятельная работа	74	74	-
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа	-
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет	-

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1 Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы формирования культуры управления

Эволюция исследований в области организационной культуры. Понятие, характеристика, задачи, свойства и функции организационной культуры. Виды организационной культуры. Структуры организации и их классификация. Базовая модель формирования организационной культуры. Основные стили руководства. Значение организационной культуры для развития организации. Ценностные ориентации организационной культуры. Организационная антропология. Основные типы организационных ритуалов. Значение социальных коммуникаций для культуры управления. Становление теории коммуникаций в качестве основы формирования культуры управления. Структура и типология коммуникации в культуре управления. Основные понятия теории деловых коммуникаций. Характеристика групповых процессов в организации. Управление как свойство высокоорганизованных систем. Основные принципы управления.

Тема 2. Социально-экономические основы становления организационной культуры

Становление культуры предпринимательства в европейской научной мысли XVIII-XIX веков. Специфика традиционной и капиталистической культуры управления. Предпосылки организационной культуры предпринимательства в концепции М. Вебера. Концепция культуры капиталистического предпринимательства В. Зомбарта. Становление культуры трудовых отношений и их основные парадигмы. Культура научного менеджмента в концепции Ф. Тейлора и Г. Форда. Работник как социально обусловленный элемент организационной культуры. Смысл и значение «Хоторнского эксперимента». Организационная культура «человеческих отношений» в концепции Э. Мейо. Модели управления трудовым поведением: «теория X» и «теория Y» Д. Макгрегора, «теория Z» У. Оучи. Особенности американской, японской и европейской моделей организационной культуры. Рынок как универсальное поле организационных связей в концепции П. Бурдьё. Парадигма организационной культуры труда в постиндустриальном обществе (постфордизм). Институциональные и внеинституциональные формы контроля исполнителей над трудовым процессом.

Тема 3. Типология структурных моделей организационной культуры и ее основные концепции

Основные подходы к диагностике организационной культуры. Модель организации по Т. Барнсу и Дж. М. Сталкеру. Концепция организационной культуры по Э. Шейну. Типология конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна. Типологизация организационной культуры Д. Зонненфельда. Типология организационной культуры Ч. Хэнди. Концепция авторитарно-коллективистской корпоративной культуры С.А. Шапиро. Типология организационной культуры по Г. Хофштеде. Типология организационной культуры Р. Аккофа. Типология организационных культур по М. Бурке и Ч. Хэнди. Концепция социокультурной среды И.В. Андреевой. Сущность и значение модели организационной культуры Р. Рюттингера. Сущность и значение модели организационной культуры Р.Л. Кричевского. Модель организационной культуры В.А. Гневко и И.П. Яковлева. Модель организационной культуры Ф. Дж. Роджерса. Модель организационной культуры Квина-Рорбаха. Характеристика организационной культуры по Харрису и Морану. Структура организационной культуры Т. Питерсона и Р. Уотермана. Модель В. Сате. Модель Т. Парсонса. Типы организационной культуры по Минцбергу. Модель организационной культуры Денисона. Обобщенная модель организационной культуры.

Тема 4. Социологические подходы к осмыслению феномена неравенства организационной культуры

Понятие социальной стратификации. Исторические типы социальной стратификации. Критерии стратификации: классовый подход К. Маркса, социальное неравенство в теориях М. Вебера, П.А. Сорокина, многомерная стратификация. Профиль стратификации: высшие, средние, низшие классы. Андеркласс и социальная эксклюзия. Динамика социальной стратификации. Стратификация и социальные различия в обществе массового потребления (по П. Бурдьё). Социальная и пространственная мобильность. Специфика социальной мобильности в современном обществе. Характеристика линейных теорий социально-экономического развития. Теории модернизации. Понятие и типы модернизации. Нелинейные теории общественного развития и динамика хозяйственной жизни. Концепция циклов флуктуаций П.А. Сорокина. Цивилизационная теория и самобытное социально-экономическое развитие. Хозяйственное развитие сквозь призму ценностей социокультурной самобытности. Теории современного капитализма: хозяйство в обществах «рефлексивного модерна» и постмодерна.

Тема 5. Социокультурные аспекты управления персоналом организации

Сущностная характеристика культуры как инструмента социального управления. Уровни и параметры измерения культуры. Функции культуры как регуляторы жизнедеятельности группы (общества). Механизмы культурной регуляции социального развития. Базовые характеристики организационной культуры. Взаимосвязи национальной, организационной и личностной культуры. Национальная культура и управленческий менталитет. Сущность управленческого мышления. Управленческий менталитет как обыденный уровень культуры управления. Личностные детерминанты формирования и развития профессионализма субъекта управления. Масштабность личности субъекта управления. Психологические аспекты управления персоналом. Пять подходов к типологии личности. Типы темперамента и их характеристики (по У. Шелдону). Цикличность и неопределенность управленческой деятельности.

Тема 6. Этикет деловых коммуникаций в культуре управления

Ключевые понятия культуры деловых коммуникаций. Сущность, значение и виды корпоративной этики. Становление этики деловых коммуникаций. Противоречие между этикой и бизнесом в деловых коммуникациях. Этика бизнеса. Этика в рекламе. Этика кросс-культурных и межнациональных деловых коммуникаций. Способы повышения уровня нравственности деловых коммуникаций. Особенности этикета в деловых коммуникациях. Принципы современного делового этикета. Основные правила делового этикета. «Барьеры» в деловом общении и пути их преодоления. Деловой этикет в условиях «напряженных отношений» и конфликтов партнеров. Психологическая природа манипулятивного общения. Механизмы манипулятивного общения. Манипулятивные приемы в деловых коммуникациях. Защита от манипуляций.

Тема 7. Коммуникативные типы деловых партнеров и конфликты деловых коммуникаций в культуре управления

Экстравертированный и интровертированный типы деловых партнеров. Типы темпераментов деловых партнеров. Акцентуации характера. Типы социального характера по Э. Шострому. Психогеометрия и анализ личности в системе Сьюзен Деллингер. Три состояния личности по Э. Берну. Культурно-психологические типы по Э. Шпрангеру. Сущность конфликта, его участники и объект. Причина конфликта. Динамика конфликта. Функции конфликта. Типология конфликтов. Инновационный конфликт. Способы предупреждения и разрешения конфликтов в рабочей группе. Теории внутриличностного конфликта. Понятие и виды внутриличностных конфликтов. Причины внутриличностных конфликтов. Последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов в деловых коммуникациях.

Тема 8. Культурно-цивилизационные вызовы и управленческие ответы в начале XXI века

Особенности и значение цивилизационных вызовов начала XXI века для культуры управления. Информационно-технологическая революция и управленческие контексты. Питер Друкер и его концепция посткапиталистического общества. Глобализация, глобальные проблемы и управление. Основные парадигмы глобализации. Социологические концепции глобализации. Социальные последствия глобализации хозяйственной жизни. Финансовая глобализация и ее социально-политические последствия. Реставрация общества в условиях глобализации. Глобализация и глобальные проблемы человечества. Идентичность как объект, проект и результат управления. Естественно-научные и методологические основания теории «управляемого хаоса». Экологическая проблема и устойчивое развитие. Демографическая проблема, проблемы бедности, развития человеческих ресурсов и человеческой безопасности. Альтернативные варианты глобализации. Взаимодействие цивилизаций и сценарии будущего. Культура управления России перед лицом современных вызовов.

5.2 Учебно-тематический план

Таблица 3

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Контактная работа-Аудиторная работа				
			Общая, в т.ч.:	Лекции	Семинары, практические занятия		
1.	Тема 1. Теоретические основы формирования организационной культуры	13	4	2	2	9	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации, тесты
2.	Тема 2. Социально - экономические основы становления организационной культуры	14	4	2	2	10	Устный опрос, письменная работа, тесты, презентации. Ролевая игра.
3.	Тема 3. Типология подходов к изучению организационной культуры и ее основные модели	16	6	2	4	10	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации, тесты, письменные работы.
4.	Тема 4. Социально - экономические подходы к осмыслению феномена неравенства организационной культуры	13	4	2	2	9	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации, тесты, письменные работы. Контрольная работа.
5.	Тема 5. Социокультурные аспекты управления персоналом организации	13	4	2	2	9	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации. Письменный опрос.
6.	Тема 6. Этикет деловых коммуникаций в культуре управления	13	4	2	2	9	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации, тесты, письменные работы
7.	Тема 7. Коммуникативные типы деловых партнеров и конфликты деловых коммуникаций в культуре управления	13	4	2	2	9	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации, тесты
8.	Тема 8. Культурно - цивилизационные вызовы и управленческие ответы в начале XXI века	13	4	2	2	9	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации, тесты
	В целом по дисциплине	108	34	16	18	74	Согласно учебному плану: контрольная работа/ зачет
	Итого в %	100%	31%	15%	16%	69%	

5.3 Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 4

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий
<p>Тема 1. Теоретические основы формирования организационной культуры</p>	<p>История возникновения феномена организационной культуры. Основные виды организационной культуры и их структурные формы. Значение и роль ценностных ориентаций организационной культуры. Основные стили руководства и их значение для современной культуры управления. Характеристика, структура и значение теории коммуникаций для культуры управления. Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1,2,3; 9.1,2,3.</p>	<p>Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа.</p>
<p>Тема 2. Социально-экономические основы становления организационной культуры</p>	<p>Особенности традиционной и капиталистической культуры управления. Концепция организационной культуры предпринимательства в учении М. Вебера. Концепция культуры капиталистического предпринимательства В. Зомбарта. Культура научного менеджмента в концепции Ф. Тейлора и Г. Форда. Смысл и значение «Хоторнского эксперимента» и организационная культура «человеческих отношений» Э. Мейо. Рынок как универсальное поле организационных связей в концепции П. Бурдьё. Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1,2,3; 9.1,2,3.</p>	<p>дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа. Ролевая игра.</p>
<p>Тема 3. Типология подходов к изучению организационной культуры и ее основные модели</p>	<p>Смысл и значение основных подходов к диагностике организационной культуры. Концепция уровней организационной культуры по Э. Шейну. Концепция авторитарно-коллективистской корпоративной культуры С.А. Шапиро. Концепция организационной культуры У. Оучи. Сущность и значение модели организационной культуры Р. Рюттингера. Модель организационной культуры Квина-Рорбаха.</p>	<p>Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа.</p>

	<p>Характеристика организационной культуры по Харрису и Морану. Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1,2,3; 9.1,2,3.</p>	
<p>Тема 4. Социально-экономические подходы к осмыслению феномена неравенства организационной культуры</p>	<p>Основные исторические типы социальной стратификации. Концепция социальной стратификации в учении К. Маркса. Проблема социального неравенства в теориях М. Вебера и П.А. Сорокина. Характеристика линейных теорий социально-экономического развития. Теории модернизации. Нелинейные теории общественного развития и динамика хозяйственной жизни. Концепция циклов флуктуаций П.А. Сорокина. Стратификация и социальные различия в обществе массового потребления (по П. Бурдьё). Теории современного капитализма: хозяйство в обществах «рефлексивного модерна» и постмодерна. Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1,2,3; 9.1,2,3.</p>	<p>Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа. Контрольная работа.</p>
<p>Тема 5. Социокультурные аспекты управления персоналом организации</p>	<p>Смысл и значение культуры как инструмента социального управления. Особенности взаимосвязи национальной, организационной и личностной культуры. Управленческий менталитет как обыденный уровень культуры управления. Личностные детерминанты формирования и развития профессионализма субъекта управления. Взаимосвязь национальной культуры и управленческого менталитета личности. Основные психологические аспекты управления персоналом. Пять подходов к типологии личности. Причины цикличности и неопределенности управленческой деятельности. Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1,2,3; 9.1,2,3.</p>	<p>Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты. Письменный опрос.</p>
<p>Тема 6. Этикет деловых коммуникаций в культуре управления</p>	<p>Становление этики деловых коммуникаций. Особенности противоречий между этикой и бизнесом в деловых коммуникациях. Этические основания современного бизнес-пространства в деловых коммуникациях. Особенности этикета в современных деловых коммуникациях. Принципы и правила современного делового этикета. Психологическая</p>	<p>Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа.</p>

	<p>природа манипулятивного общения и его значение для культуры управления. Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1,2,3; 9.1,2,3.</p>	
<p>Тема 7. Коммуникативные типы деловых партнеров и конфликты деловых коммуникаций в культуре управления</p>	<p>Особенности экстравертированного и интровертированного типов деловых партнеров в культуре управления. Типы социального характера по Э. Шострому. Психогеометрия и анализ личности в системе Сьюзен Деллингер. Три состояния личности по Э. Берну. Культурно-психологические типы по Э. Шпрангеру. Сущность конфликта, его участники, объект и основные причины. Теории внутриличностного конфликта и их значение для культуры управления. Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1,2,3; 9.1,2,3.</p>	<p>Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа.</p>
<p>Тема 8. Культурно-цивилизационные вызовы и управленческие ответы в начале XXI века</p>	<p>Особенности и значение цивилизационных вызовов начала XXI века для культуры управления. Влияние глобализации на особенности трансформации культуры управления. Социологические концепции глобализации и их отношение к культуре управления. Демографическая проблема, проблемы бедности, развития человеческих ресурсов и человеческой безопасности. Альтернативные варианты глобализации. Взаимодействие цивилизаций и культурно-управленческие сценарии будущего. Питер Друкер и его концепция посткапиталистического общества Рекомендуемые источники из разделов 8, 9: 8.1,2,3; 9.1,2,3.</p>	<p>Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа.</p>

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Таблица 5

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
<p>Тема 1. Теоретические основы формирования организационной культуры</p>	<p>Историческая периодизация формирования культуры управления. Методология и организация процесса разработки управленческого решения. Целевая ориентация управленческих решений. Методы, алгоритмы и модели разработки управленческого решения. Культура управления как фактор успеха бизнеса.</p>	<p>- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; - подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме</p>
<p>Тема 2. Социально-экономические основы становления организационной культуры</p>	<p>Особенности школы научного управления Ф. Тейлора. Система эффективности и научного управления Г. Эмерсона. Теория административной школы управления А. Файоля. Математическая школа управления. Теория мотивационной гигиены Ф. Герцберга. Идея обеспечения устойчивого развития культуры управления Грү Харлем Брунтланн.</p>	<p>- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; - подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме</p>
<p>Тема 3. Типология подходов к изучению организационной культуры и ее основные модели</p>	<p>Особенности возникновения культуры мышления (самоконтроля) в философии Р. Декарта. Иерархия потребностей А. Маслоу. Концепция латерального мышления Э. де Боно. Концепция дивергентного мышления Дж. П. Гилфорда. Модель Деминга-Шухарта. Кибернетический подход в культуре управления. Питер Друкер – «отец» современного менеджмента</p>	<p>- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; - подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме</p>
<p>Тема 4. Социально-экономические подходы к осмыслению</p>	<p>Отбор персонала в современной культуре управления. Обучение и</p>	<p>- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и</p>

<p>феномена неравенства организационной культуры</p>	<p>повышение квалификации персонала в современных условиях культуры управления. Система современного стимулирования персонала. Особенности применения обрядов, ритуалов, традиций и правил в современной культуре управления.</p>	<p>сообщений по теме; - подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме</p>
<p>Тема 5. Социокультурные аспекты управления персоналом организации</p>	<p>Значение стратегического планирования для культуры управления. Внутренние регуляторы отношений между субъектом и объектом управления. Ценностная ориентация на ответственность как как детерминанта поведения и деятельности субъекта и объекта управления. Мотивация власти как регулятор управленческих отношений. Виды и источники мотивов подчинения.</p>	<p>- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; - подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме</p>
<p>Тема 6. Этикет деловых коммуникаций в культуре управления</p>	<p>Основные элементы подготовки и проведения деловой беседы. Основные этапы деловой беседы. Факторы, влияющие на содержание деловой беседы. Формы и методы воздействия на подчиненного. Особенности подготовки и проведения различных типов совещания в культуре управления. Переговоры и стратегии их проведения.</p>	<p>- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; - подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме</p>

<p>Тема 7. Коммуникативные типы деловых партнеров и конфликты деловых коммуникаций в культуре управления</p>	<p>Особенности дебатов как формы коммуникации между деловыми партнерами. Участники дебатов. Особенности подготовки к дебатам. Особенности поведения дебатов. Критика в дебатах. Проблемные ситуации и способы их конструктивного разрешения. Основные правила делового разговора по телефону. Профилактика стресса в деловых коммуникациях.</p>	<p>- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; - подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме</p>
<p>Тема 8. Культурно-цивилизационные вызовы и управленческие ответы в начале XXI века</p>	<p>Управление идентичностями как историческая и культурная практика. Интернет и информационные сети как средство управления идентичностями. Формирование теории «управляемого хаоса». Концептуальное содержание «теории управляемого хаоса». Сущность теории «управляемого хаоса»: использование во благо или во вред? Субъектное измерение социального конструирования. Пределы и возможности субъекта социального конструирования.</p>	<p>- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; - подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме</p>

6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Примерные темы контрольной работы

1. Основные этапы становления и эволюции культуры управления: от истоков до наших дней.
2. Сущность понятия культуры управления, области ее основного проявления и ее значение для развития организации.
3. Особенности взаимосвязи культуры управления с имиджем и деловой репутацией организации.
4. Основные подходы и методы исследования культуры управления.
5. Классификация культур управления.
6. Классический и современный этапы развития культуры управления.

7. Роль и значение концепции предпринимательства в период европейской научной мысли XVIII-XIX веков.

8. Предпосылки формирования «духа капитализма» в учении М. Вебера.

9. Концепция капиталистической культуры управления в учении В. Зомбарта.

10. Концепция «социального служения» предпринимательства в культуре управления.

11. Роль и значение трудовых отношений для культуры управления.

12. Модели управления трудовым поведением.

13. Концепция «человеческих отношений» в культуре управления.

14. Пирамида потребностей А. Маслоу и ее критическое переосмысление.

15. Основные модели организационной культуры и подходы к их изучению.

16. Сущность социально-экономической проблемы неравенства в культуре управления.

17. Понятие социальной стратификации и ее исторические типы.

18. Понятие, теории и типы модернизации в культуре управления.

19. Концепция социокультурной самобытности в японской культуре управления.

20. Типология больших социальных систем в культуре управления.

21. Основные характеристики больших социальных систем в культуре управления.

22. Особенности формальных и неформальных структур организации в культуре управления.

23. Организационное взаимодействие как форма проявления организационных отношений.

24. Особенности управленческого менталитета в отечественной культуре управления.

25. Значение личности и ее ценностные ориентации для формирования культуры управления.

26. Роль и значение мотивации в качестве механизма формирования культуры управления.

27. Значение этических принципов в культуре деловых коммуникаций.

28. Формы, роль и особенности манипулятивных коммуникаций в культуре деловых отношений.

29. Разновидности конфликтов и способы их разрешения в культуре деловых коммуникаций.

30. Перспективы и значение информационно-технической революции для глобальных трансформаций форм управленческой культуры.

«Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости содержатся в соответствующих методических рекомендациях департамента».

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

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины, содержится в разделе 2. «Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине».

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания
ПКН-1 Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности социолога	Осуществляет поиск информации в глобальных компьютерных сетях для выявления тенденций, закономерностей и противоречий.	Знания: закономерностей и особенностей функционирования глобальных компьютерных сетей, современных методов сбора, обработки и анализа различных источников информации Умения: эффективно использовать информационно-телекоммуникационные технологии, прогнозировать тенденции изменения и развития различных источников информации с учетом их непротиворечивого понимания	Задание: С точки зрения классика российской социальной информатики Р.С. Гиляревского, считающего, что неумеренное расширение границ информатики грозит ей превращением в науку обо всем и ни о чем, но и неоправданное сужение этих границ чревато затруднениями в достижении главной цели – выявлении свойств и закономерностей информации, а также информационных процессов. Обоснуйте вложенный русским ученым смысл противоречивых тенденций в области определения закономерностей информационных процессов.
	Отбирает релевантные источники информации для решения профессиональных задач.	Знания: алгоритмов автоматической оценки релевантности источников информации для их ценностной интерпретации Умения: ранжировать и оптимизировать получаемую информацию по степени ее количественной и качественной составляющей	Задание: Как Вы понимаете, какие данные, хранящиеся в АИС «Адресная социальная помощь» позволяют анализировать социально-демографическую и социально-экономическую ситуацию района, нуждаемость населения в конкретных видах льгот, социальной помощи и услуг? Какие действия должен предпринять специалист в области социальной информатики, чтобы

			релевантным образом определить все необходимые данные для анализа запрашиваемых нужд?
	Владеет специализированными пакетами прикладных программ (Microsoft Excel, SPSS и др.).	Знания: современных специализированных прикладных программ статистической обработки информации Умения: применять на практике основные технологии управления и оценки информацией для эффективного обеспечения коммуникации	Задание: Опишите назначение и функциональность автоматизированной информационной системы «Адресная социальная помощь». Для решения каких задач можно использовать в социальной сфере автоматизированные информационные системы «Семья и дети», «Опека и попечительство», «Управление ЖКХ»?
ПКП-3 Способность выстраивать коммуникации в проектной деятельности, защищать и представлять их результаты	Организует взаимодействие с заказчиком финансово-экономического профиля и другими структурными подразделениями, участвующими в исследовательской работе, исходя из целей и задач социологического проекта.	Знания: особенностей организационной культуры и принципов, норм и правил этического поведения персонала в различных структурных подразделениях Умения: определять и формулировать организационные ценности, правила и нормы поведения в соответствии с миссией и стратегическими целями организации	Задание: Почему, как Вы считаете, большое значение имеет сама установка, ориентация на определенный тип делового общения? Именно настрой на партнерство, а не на «победу» во взаимодействии является важным фактором установления контакта и завязывания деловых отношений с перспективой долгосрочного сотрудничества? Объясните на примере, каким образом и почему американскому бизнесмену Х. Маккею после ряда безуспешных визитов к потенциальному партнеру наконец улыбнулась удача, когда он, увидев фотографию последнего на фоне яхты, вспомнил все, что знал о парусных судах, и сумел поддерживать разговор с хозяином кабинета в течение полутора часов, после чего получил согласие на сотрудничество и

	Демонстрирует исследовательскую этику социального взаимодействия с заказчиком при организации сбора данных, их защите и представлении результатов исследования.	<p>Знания: проблематики культуры коммуникативного поведения персонала организации, культуры поведения персонала в условиях внедрения инноваций в организации с учетом обеспечения защиты конфиденциальной информации</p> <p>Умения: устанавливать и поддерживать культурно-этические контакты с коллегами по работе, руководством, деловыми партнерами, клиентами</p>	<p>реальный контракт?</p> <p>Задание: При продаже своей рабочей силы или проекта (в таком ключе можно рассматривать ситуацию взаимодействия социолога с заказчиком) важно сформулировать свои цели, запросы, и условия. Почему как Вы считаете, парадокс самопродвижения заключается в том, что действительно компетентные люди характеризуются сниженной потребностью заявлять о своей компетентности? Ведь самопродвижение нуждается в энергии, в том, чтобы его специально развивали и усиливали. Помимо энергетики, самопродвижение требует умения проявить свою компетентность и, следовательно, знать и помнить, в чем эта компетентность заключается. Между тем, как заметил Бернард Шоу, умный человек не замечает своего ума, как человек, привыкший хорошо одеваться, не замечает своего костюма. Обоснуйте мысль писателя применительно к специфике коммуникативной компетенции социолога.</p>
ПКП-1 Способность согласовывать проектную документацию, регламентирующую взаимодействие заказчика и исполнителя, по сбору социологических данных в сфере экономики и	Демонстрирует коммуникационные приёмы работы с заказчиком финансово-экономического профиля.	<p>Знания: теоретических основ деловых коммуникаций, механизмы межличностного и внутригруппового регулирования конфликтных ситуаций финансового-экономической области профессиональной деятельности</p> <p>Умения: применять основные социально-психологические законы деловых коммуникаций и использовать этические</p>	<p>Задание: Почему, как Вы считаете, умение говорить является базовой способностью создания благонадежных отношений с заказчиком любого профиля? Согласно легенде, величайший древнегреческий оратор Демосфен от рождения обладал дефектом речи, он шепелявил. Чтобы</p>

финансов		правила и этикетные приемы коммуникативной культуры	избавиться от этого недостатка, он по утрам стал ходить на берег моря и там произносил свои речи в одиночестве, наполнив рот морской галькой. В результате ему удалось полностью избавиться от своего недостатка и стать лучшим оратором Афинского государства. Какие по Вашему мнению в этом примере великого оратора демонстрируются приемы, позволившие ему добиться высочайших успехов в своей области и почему?
	Формирует техническое задание оформляет коммерческое предложение по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов.	Знания: основных принципов формирования технического задания и правил оформления коммерческого предложения по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов Умения: грамотно составлять техническое задание, а также корректировать его в соответствии с нормами и правилами, регламентирующими отношения между заказчиком и исполнителем, эффективно оформлять коммерческое предложение с учетом оценки ожидаемых результатов	Задание: В чем принципиальное отличие между «холодными», «теплыми» и «горячими» коммерческими предложениями? В каких случаях применяются каждые из них? Обоснуйте свой ответ.

Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Культура управления: понятие, характеристика, задачи, свойства и функции;
2. Виды организационной культуры. Структуры организации и их классификация;
3. Структура и типология коммуникации в культуре управления. Основные понятия теории деловых коммуникаций;
4. Управление как свойство высокоорганизованных систем. Основные принципы и стили управления.
5. Специфика традиционной и капиталистической культуры управления.
6. Культура научного менеджмента в концепции Ф. Тейлора и Г. Форда. Смысл и значение «Хоторнского эксперимента»;
7. Организационная культура «человеческих отношений» в концепции Э. Мейо. Модели управления трудовым поведением У. Оучи.

8. Особенности американской, японской и европейской моделей организационной культуры.

9. Рынок как универсальное поле организационных связей в концепции П. Бурдьё.

10. Парадигма организационной культуры труда в постиндустриальном обществе (постфордизм).

11. Модель организации по Т. Барнсу и Дж. М. Сталкеру. Концепция организационной культуры по Э. Шейну.

12. Типология конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна. Типологизация организационной культуры Д. Зонненфельда.

13. Типология организационной культуры Ч. Хэнди. Концепция авторитарно-коллективистской корпоративной культуры С.А. Шапиро.

14. Типология организационной культуры по Г. Хофштеде. Типология организационной культуры Р. Аккофа.

15. Типология организационных культур по М. Бурке и Ч. Хэнди. Концепция социокультурной среды И.В. Андреевой.

16. Сущность и значение модели организационной культуры Р. Рюттингера. Сущность и значение модели организационной культуры Р.Л. Кричевского.

17. Модель организационной культуры В.А. Гневко и И.П. Яковлева. Модель организационной культуры Ф. Дж. Роджерса.

18. Модель организационной культуры Квина-Рорбаха. Характеристика организационной культуры по Харрису и Морану.

19. Структура организационной культуры Т. Питерсона и Р. Уотермана. Модель В. Сате. Модель Т. Парсонса.

20. Типы организационной культуры по Минцбергу. Модель организационной культуры Денисона.

21. Критерии стратификации: классовый подход К. Маркса, социальное неравенство в теориях М. Вебера, П.А. Сорокина, многомерная стратификация.

22. Стратификация и социальные различия в обществе массового потребления (по П. Бурдьё). Концепция циклов флуктуаций П.А. Сорокина.

23. Теории современного капитализма: хозяйство в обществах «рефлексивного модерна» и постмодерна.

24. Взаимосвязи национальной, организационной и личностной культуры. Национальная культура и управленческий менталитет.

25. Пять подходов к типологии личности. Типы темперамента и их характеристики (по У. Шелдону).

26. Ключевые понятия культуры деловых коммуникаций. Сущность, значение и виды корпоративной этики.

27. Противоречие между этикой и бизнесом в деловых коммуникациях. Принципы современного делового этикета.

28. Психологическая природа манипулятивного общения и механизмы манипулятивного общения. Манипулятивные приемы в деловых коммуникациях и защита от них.

29. Типы темпераментов деловых партнеров. Типы социального характера по Э. Шострому.

30. Психогеометрия и анализ личности в системе Сьюзен Деллингер. Три состояния личности по Э. Берну.

31. Акцентуации характера. Культурно-психологические типы по Э. Шпрангеру.

32. Сущность конфликта, его участники и объект, функции и типология. Инновационный конфликт.

33. Теории внутриличностного конфликта. Понятие и виды внутриличностных конфликтов.

34. Основные парадигмы глобализации. Финансовая глобализация и ее социально-политические последствия.

35. Естественно-научные и методологические основания теории «управляемого хаоса».

36. Идентичность как объект, проект и результат управления.

37. Питер Друкер и его концепция посткапиталистического общества.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Бусов, В. И. Управленческие решения : учебник для вузов / В. И. Бусов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 254 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01436-5. - Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510647> (дата обращения: 04.04.2023). — Текст : электронный.

2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510341> (дата обращения: 04.04.2023). — Текст : электронный.

3. Ореховская, Н.А. Социальные коммуникации: учебник для студентов вузов, обуч. по направ. подгот. "Социология" (квалификация (степень) "бакалавр") / Н.А. Ореховская. - Москва: Альфа-М, 2019. - 224 с. – Текст : непосредственный. – То же. – 2021. - ЭБС ZNANIUM.com. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1230217> (дата обращения: 04.04.2023). – Текст : электронный.

Дополнительная литература

4. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. - Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515768> (дата обращения: 04.04.2023). — Текст : электронный.

5. Кафтан, В. В. Деловая этика : учебник и практикум для вузов / В. В. Кафтан, Л. И. Чернышова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03324-3. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511262> (дата обращения: 04.04.2023). — Текст : электронный.

6. Кузнецов, А. М. Этика государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для вузов / А. М. Кузнецов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10378-6. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510971> (дата обращения: 04.04.2023). — Текст : электронный

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Федеральная ЭБС «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». — URL: <http://window.edu.ru>

2. Электронные ресурсы БИК:

- Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>
- Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>
- Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>
- Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znaniium.com>
- Образовательная платформа издательства «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
- Электронно-библиотечная система издательства Проспект <http://ebs.prospekt.org/books>
- Электронно-библиотечная система издательства Лань <https://e.lanbook.com/>
- Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>
- Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» <https://grebennikon.ru/>
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>
- Национальная электронная библиотека <http://нэб.пф/>
- Academic Reference <http://ar.cnki.net/ACADREF>
- Пакет баз данных компании EBSCO Publishing, крупнейшего агрегатора научных ресурсов ведущих издательств мира <http://search.ebscohost.com>
- Электронные продукты издательства Elsevier <http://www.sciencedirect.com>
- Scopus <https://www.scopus.com>
- Электронная коллекция книг издательства Springer: Springer eBooks <http://link.springer.com/>
- База данных научных журналов издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
- Электронная библиотека «Русская история» <http://history-lib.ru/>
- Электронная библиотека (электронный читальный зал) Президентской библиотеки им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>

- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) <https://uisrussia.msu.ru/>
- Цифровой архив научных журналов: <http://arch.neicon.ru/xmlui/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучающимся в рамках самостоятельной работы следует использовать Методические рекомендации по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы студентов по образовательным программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете, утвержденные Приказом ректора №1040/о от 11.05.2021 г.

Самостоятельная работа студентов проходит внеаудиторно. Организации самостоятельной работы служит учебно-тематический план изучения дисциплины. В данном плане указана тематика лекций, семинаров, вопросы и задания для самостоятельного изучения. Во время лекций необходимо конспектировать содержание лекции. После лекции необходимо отредактировать записи, оформить конспект, дополняя его содержание дополнительной информацией. При оформлении конспекта целесообразно выделять названия тем и формулировки вопросов, основные определения, примеры.

При подготовке к семинару необходимо изучить вопросы семинара, соответствующий теоретический материал, делая для себя необходимые записи в рабочей тетради. После занятий необходимо просмотреть записанные решения и восстановить в решениях имеющиеся пробелы.

При затруднении в решении практических вопросов (задач), можно обратиться за консультацией (помощью) к преподавателю. Семинары проходят, как правило, в интерактивной форме и преподаватель учитывает активность обучающихся, направленную на решение предложенных вопросов (вариантов задач), а также вариантов ответов на решаемые вопросы (проблемы).

Не следует бояться дать неверный ответ или допустить иную ошибку: исправление и анализ ошибок в режиме общения с преподавателем и сокурсниками в ходе семинара способствует более глубокому освоению учебного материала и предупреждает возникновение ошибок в дальнейшем. Домашние задания (подготовку к занятиям) следует осуществлять регулярно. Если то или иное задание, при подготовке к семинару вызвало затруднение, необходимо обратиться к преподавателю за консультацией. Регулярность в выполнении домашних заданий (подготовке к занятиям) - важный фактор качественного освоения дисциплины.

Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-преподавательский состав знакомится с психологофизиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социальноактивные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учётом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем. Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ. Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей.

Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорнодвигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения). Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы.

Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы предусмотрены в «Методических рекомендациях по подготовке написанию и оформлению контрольной работы», разрабатываемой преподавателем кафедры на учебный год, в котором реализуется учебная дисциплина.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Антивирусная защита Kaspersky Endpoint Security
2. Astra Linux, Libre Office

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Справочная правовая система «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Справочная правовая система «Гарант». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/iv/>

11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации не предусмотрены

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения

Специализированная мебель:

Стол (учительский) – 1 шт.

Стол студенческий двухместный – 15 шт.

Стулья – 29 шт.

Кресло для преподавателя- 1 шт.

Доска меловая – 1 шт.

Кафедра – 1 шт.

Технические средства обучения:

Компьютер – 1 шт.

Проектор – 1 шт.

Экран – 1 шт.

Помещение для самостоятельной работы

Читальный зал (с выходом в сеть интернет)

Специализированная мебель:

Столы для автоматизированных рабочих мест (двухместные) - 4 шт.

Стулья – 8 шт.

Технические средства обучения:

Компьютер – 8 шт.

«Образовательные технологии»

В процессе изучения дисциплины «Культура управления» предполагается:

- сопровождение курса лекций наглядной презентацией, включающей практические примеры, схемы, графики, табличный материал;
- рассмотрение на семинарских занятиях интерактивных ситуационных задач по проблематике дисциплины;
- деловые игры;
- разбор конкретных ситуаций, коллективное обсуждение проблем российской и зарубежной практики по изучаемым темам;
- виртуальное общение в течение срока изучения курса в целях обеспечения лекций и практических занятий необходимым материалом и также контроля самостоятельной работы студентов.