

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

СОГЛАСОВАНО:

Выпускающая кафедра ЭиЛ
Заведующий кафедрой ЭиЛ



О.Е. Пудовиков

21 мая 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИТТСУ



П.Ф. Бестемьянов

21 мая 2019 г.

Кафедра «Менеджмент и управление персоналом организации»

Автор Леднева Светлана Анатольевна, к.псх.н., доцент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура

Специальность:	<u>23.05.03 – Подвижной состав железных дорог</u>
Специализация:	<u>Локомотивы</u>
Квалификация выпускника:	<u>Инженер путей сообщения</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2018</u>

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 9 20 мая 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии  С.В. Володин	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 10 15 мая 2019 г. Заведующий кафедрой  О.Е. Пудовиков
--	--

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 5214
Подписал: Заведующий кафедрой Пудовиков Олег Евгеньевич
Дата: 15.05.2019

Москва 2019 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Организационная культура» является приобретение студентами знаний и навыков в области налаживания эффективного взаимодействия и коммуникаций в коллективе с помощью управления организационной культурой компании.

Основной целью изучения учебной дисциплины «Организационная культура» является формирование у обучающегося компетенций в области общения по видам деятельности: организационно-управленческой;

научно-исследовательская;

Дисциплина предназначена для получения знаний для решения следующих профессиональных задач (в соответствии с видами деятельности):

организационно-управленческая деятельность:

- проектирование и презентация оптимальной для специфики конкретной компании организационной культуры;

научно-исследовательская деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о специфических особенностях основных элементов организационной культуры; моделирование организационной культуры, способной поддерживать социально-экономическую эффективность деятельности организации

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Организационная культура" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Культурология:

Знания: • закономерности социально-экономического взаимодействия; • основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении профессиональных задач; • базовые ценности мировой культуры и готовность опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии

Умения: • готовить исходные данные для выбора и обоснования научно-технических и организационно-управленческих решений на основе экономического анализа, • принимать участие в организации совещаний, семинаров, деловых и официальных встреч

Навыки: • навыками анализа экономических проблем; • культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбора средств ее достижения

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Организация производства

Знания: способы руководства, корпоративные стандарты в области управления персоналом

Умения: организовывать работу малых коллективов исполнителей (бригад, участков, пунктов), руководить участком производства, обеспечивать выпуск высококачественной продукции, формировать бригады, координировать их работу, устанавливать производственные задания и контролировать их выполнение, осуществлять подготовку производства, его метрологическое обеспечение, находить и принимать управленческие решения в области организации производства и труда

Навыки: способами организации работы малых коллективов исполнителей, координировать их работу

2.2.2. Социология

Знания: основные виды коммуникаций в компании

Умения: полученные знания для построения эффективных межличностных коммуникаций

Навыки: основными коммуникативными техниками (установление и поддержание контакта с партнером по общению, умение слушать, постановка вопросов, аргументации и контраргументации и т.п.).

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ОК-2 способностью логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь, создавать тексты профессионального назначения, умением отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений;	<p>Знать и понимать: основные виды коммуникаций в компании</p> <p>Уметь: применять на практике полученные знания для построения эффективных межличностных коммуникаций</p> <p>Владеть: основными коммуникативными техниками (установление и поддержание контакта с парт-нером по общению, умение слушать, поста-новка вопросов, аргументации и контраргу-ментации и т.п.).</p>
2	ОК-5 способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести за них ответственность, владением навыками анализа учебно-воспитательных ситуаций, приемами психической саморегуляции;	<p>Знать и понимать: основные подходы к определению понятия организационной и корпоративной культуры; основные элементы организационной куль-туры</p> <p>Уметь: подбирать тип организационной культуры, формулировать ее миссию, цели, корпоратив-ные ценности с учетом специфики деятельно-сти организации</p> <p>Владеть: методами анализа, моделирования, и форми-рования экономически эффективной для орга-низации организационной культуры</p>
3	ПК-10 способностью организовывать работу малых коллективов исполнителей (бригад, участков, пунктов), руководить участком производства, обеспечивать выпуск высококачественной продукции, формировать бригады, координировать их работу, устанавливать производственные задания и контролировать их выполнение, осуществлять подготовку производства, его метрологическое обеспечение, находить и принимать управленческие решения в области организации производства и труда, умением применять требования корпоративных стандартов в области управления .	<p>Знать и понимать: методы приобщения сотрудников к корпоративным ценностям компании и методы формирования организационной культуры</p> <p>Уметь: использовать различные виды коммуникаций, корпоративные каналы и средства передачи информа-ции как элемента организационной культуры, а также предупреждать конфликтные ситуаций в процессе про-ектирования внутренних коммуникаций компании</p> <p>Владеть: навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций, получения обратной связи, интерактивных коммуникаций а также эффективного приобщения сотрудников к корпоративным ценностям компании, навыками устного публичного выступления и умения работать в команде</p>

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

2 зачетные единицы (72 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 7
Контактная работа	18	18,15
Аудиторные занятия (всего):	18	18
В том числе:		
лекции (Л)	18	18
Самостоятельная работа (всего)	54	54
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	72	72
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	2.0	2.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК1, ПК2	ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЗЧ	ЗЧ

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ПП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	7	Раздел 1 1	18/6				54	72/6	
2	7	Тема 1.1 1. Введение. Понятие и история возникновения организационной и корпоративной культуры. Уровни организационной культуры Понятие и содержание организационной культур, ее отличие от корпоративной культуры. Уровни изучения ОК по Э.Шейну. Субъективная и объективная ОК. Основные функции ОК. Основные свойства ОК: системность, общность, иерархичность и др. Субкультура как часть организационной культуры. Доминирующая и контркультура. Понятие и виды субкультур.	4/4				17	21/4	
3	7	Тема 1.2 2. Функции и различные типологии организационных культур Функции организационной культуры как элемента управления компанией, ее значение для социально-экономической эффективности компании.	2				5	7	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Типологии ОК в зависимости от ориентации: культура власти, ролевая культура, культура задачи, культура личности. Типология Р. Рюттингера на основе специфики деятельности компании. Типология К.Камерона и Р.Куинна на основе конкурирующих ценностей компаний. Основной принцип взаимодействия персонала и руководства организацией в каждом из типов.							
4	7	Тема 1.3 3. Структура организационной культуры. Миссия компании: ее функции и типы Факторы, влияющие на формирование того или иного типа организационной культуры Характеристики ОК по А.Ф. Харрису и Р. Морану. Структура ОК по Т.О.Соломанидиной, краткая характеристика ее основных элементов. Миссия как ведущий элемент ОК. Понятие и назначение миссии в организации. Виды миссий. Влияние миссии на эффективность работы организации.	2				6	8	ПК1
5	7	Тема 1.4 4. Цели и	2				6	8	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		целеполагание в организационной культуре							
6	7	Тема 1.5 5. Корпоративные ценности и нормы поведения персонала в компании Понятие корпоративных ценностей организации. факторы, влияющие на формирование системы ценностей человека. Виды ценностей по Г.Олпорту. Вопросы формирования организационных ценностей у работников.	2/1				4	6/1	ПК2
7	7	Раздел 1.6 6. Имидж и репутация компании: их формирование и поддержание. Понятие имиджа фирмы, его виды. Этапы разработки имиджа. Имидж и репутация компании. Внешние и внутренние методы поддержания репутации компании. Девизы организации. Взаимосвязь девизов и миссии.	2					2	
8	7	Тема 1.7 7. Символы, девизы, мифы и обряды компании Понятие и значение символического блока организационной культуры компании для укрепления ее внешних связей с партнерами и					4	4	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		повышения лояльности и приверженности персонала компании. Логотип, истории, легенды, обряды как формы проявления и закрепления организационной культуры.							
9	7	Тема 1.8 8. Коммуникации как часть корпоративной культуры. Коммуникативный кодекс компании. Понятие коммуникаций в организации как элемента ее организационной культуры. Виды коммуникаций в компании. Требования к эффективным коммуникациям. Модели коммуникативного поведения сотрудников в организации Вербальные и невербальные коммуникации, формальные, неформальные. Межличностные коммуникации (восходящие и нисходящие). Коммуникации как средство командообразования в компании. Интерактивные коммуникации.	2				4	6	
10	7	Тема 1.9 9. Формирование корпоративной культуры. Методы ее поддержания и	2/1				4	6/1	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		развития. Процесс создания организационной культуры. Принципы, этапы, мето-ды формирования организационной культуры. Процесс формирования, предусматривающий подходы – внутренний, когнитивный, символиче-ский, побуждающий. Проблемы внешней адаптации и выживания. Проблемы внутренней интеграции. Защита проекта «Организационная культура нашей компании»							
11	7	Тема 1.10 Зачёт					4	4	ЗЧ
12		Всего:	18/6				54	72/6	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия учебным планом не предусмотрены.

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые проекта (работы) учебным планом не предусмотрены

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Дискуссия. Студентам объявляется тема дискуссии, дается необходимый для нее материал и по мере его представления задаются вопросы, стимулирующие строить и высказывать оценочные суждения на заданную тематику.

Проектная деятельность. Студенты делятся произвольно на группы, выбирают себе организацию (вымышленную или действующую). Затем по мере прохождения тем курса они поочередно добавляют к модели организационной культуры своей компании тип организационной культуры, миссию, цели, ценности и т.д., презентуя и обсуждая их с ребятами из других проектов. Впоследствии готовый

Практические задания. Студенты делятся на группы, вырабатывают и представляют свой вариант правильного ответа на практическое задание, обосновывая и аргументируя его

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	7	РАЗДЕЛ 1 1	1. Введение. Понятие и история возникновения организационной и корпоративной культуры. Уровни организационной культуры Понятие и содержание организационной культур, ее отличие от корпо-ративной культуры. Уровни изучения ОК по Э.Шейну. Субъективная и объективная ОК. Основные функции ОК. Основные свойства ОК: сис-темность, общность, иерархичность и др. Субкультура как часть орга-низационной культуры. Доминирующая и контркультура. Понятие и виды субкультур.	13
2	7	РАЗДЕЛ 1 1	Зачёт	4
3	7	РАЗДЕЛ 1 1 Тема 1: 1. Введение. Понятие и история возникновения организационной и корпоративной культуры. Уровни организационной культуры	Введение. Понятие и история возникновения организационной и корпоративной культуры. Уровни организационной культуры 1. Подготовка к дискуссии по приведенным ниже вопросам: • Какими параметрами можно охарактеризовать любую культуру? • Приведите известные вам определения «культура». • Охарактеризуйте организационную культуру как непреходящий атрибут любой организации. • Обоснуйте, почему культура является сложным, многогранным явлением. 2. Подготовка к практическому занятию № 2 3. Изучение учебной литературы из приведенных источников: [О-1,2;Д-1]	4
4	7	РАЗДЕЛ 1 1 Тема 1: 1. Введение. Понятие и история возникновения организационной и корпоративной культуры. Уровни организационной культуры	Введение. Понятие и история возникновения организационной и корпоративной культуры. Уровни организационной культуры 1. Подготовка к дискуссии по приведенным ниже вопросам: • Какими параметрами можно охарактеризовать любую культуру? • Приведите известные вам определения «культура». • Охарактеризуйте организационную культуру как непреходящий атрибут любой организации. • Обоснуйте, почему культура является сложным, многогранным явлением. 2. Подготовка к практическому занятию №	4

			2 3. Изучение учебной литературы из приведенных источников: [О-1,2;Д-1]	
5	7	РАЗДЕЛ 1 1 Тема 2: 2. Функции и различные типологии организационных культур	Функции и различные типологии организационных культур 1. Подготовка к дискуссии по приведенным ниже вопросам: • Какие элементы входят в организационные культуры? • Какие типологии культур вы знаете? • В чем различие подходов авторов к построению типологий культур? Какой тип культуры предпочтительнее для предприятий финансовой сферы (биржа, торговое предприятие, Министерство финансов и т.д.), транспортной сферы? 2. Изучение учебной литературы из приведенных источников: [О-1,2]	5
6	7	РАЗДЕЛ 1 1 Тема 3: 3. Структура организационной культуры. Миссия компании: ее функции и типы	Структура организационной культуры. Миссия компании: ее функции и типы 1. Подготовка к дискуссии по приведенным ниже вопросам: • Дайте определение миссии компании. • Каковы функции миссии в организации? • Как правильно выбрать миссию для компании? 2. Изучение учебной литературы из приведенных источников: [О-1]	6
7	7	РАЗДЕЛ 1 1 Тема 4: 4. Цели и целеполагание в организационной культуре	Цели и целеполагание в организационной культуре. . Подготовка к дискуссии по приведенным ниже вопросам: • Найдите и проанализируйте сильные и слабые стороны коллективных и индивидуальных способов целеполагания в компании. • Дайте определение и обоснуйте значимость взаимосвязи краткосрочных среднесрочных и долгосрочных целей компании • Назовите основные стадии, которые проходит в своем развитии каждая организация. 2. Изучение учебной литературы из приведенных источников: [О-1]	6
8	7	РАЗДЕЛ 1 1 Тема 5: 5. Корпоративные ценности и нормы поведения персонала в компании	Корпоративные ценности и нормы поведения персонала в компании Подготовка к дискуссии по приведенным ниже вопросам: • Рассмотрите основные модели поведения персонала в организации и сопоставьте их с основными типами ценностей в организации. • Проанализируйте сильные и слабые	4

			<p>стороны методов приобщения персонала к организационным ценностям.</p> <p>2. Изучение учебной литературы из приведенных источников: [О-1,2; Д-1]</p>	
9	7	<p>РАЗДЕЛ 1 1 Тема 7: 7. Символы, девизы, мифы и обряды компании</p>	<p>Символы, девизы, мифы и обряды компании</p> <p>Подготовка к дискуссии по приведенным ниже вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Значение девизов для компании? • Стили одежды и виды «дресс-кода» в компании. <p>3. Изучение учебной литературы из приведенных источников. [О-1,2; Д-1,2]</p>	4
10	7	<p>РАЗДЕЛ 1 1 Тема 8: 8. Коммуникации как часть корпоративной культуры. Коммуникативный кодекс компании.</p>	<p>Коммуникации как часть корпоративной культуры. Коммуникативный кодекс компании.</p> <p>Подготовка к дискуссии по приведенным ниже вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Опишите основные виды и методы организационной коммуникации. • Назовите восемь составляющих коммуникации как культурно обусловленного процесса. • Перечислите основные правила межкультурной коммуникации. • Охарактеризуйте горизонтальные и вертикальные коммуникации. <p>2. Изучение учебной литературы из приведенных источников: [О-1,2; Д-1,2]</p>	4
11	7	<p>РАЗДЕЛ 1 1 Тема 9: 9. Формирование корпоративной культуры. Методы ее поддержания и развития.</p>	<p>Формирование корпоративной культуры. Методы ее поддержания и развития</p> <p>Подготовка к дискуссии по приведенным ниже вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Какие факторы, оказывают влияние на формирование организационной культуры? • Каковы этапы формирования организационной культуры? • Какую роль играют основатели организации, ее руководящий состав и рядовые сотрудники в формировании своей организационной культуры? • Какие факторы способствуют поддержанию организационной культуры? <p>2. Изучение учебной литературы из приведенных источников: [О-1,2; Д-1,2]</p>	4
ВСЕГО:				58

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Организационная культура в таб-лицах, тестах, кейсах и схемах	Соломанидина Т.О.	МИИТ, 2011	1-9
2	Организационная культура и лидерство.	Шейн Э.	СПб., 2011	1,2

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Корпоративная культура современных организаций	Колесников А.В.	М.: Альфа-Пресс, 2011	1,5-9
4	Корпоративная культура Toyota. Уроки для других компаний	Дж. Лайкер, М. Хосеус	М.: Альпина Паблишерз, 2011	5-9

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
2. <http://rzd.ru/> - сайт ОАО «РЖД».
3. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для подготовки методических материалов и проведения практических занятий необходимо следующее программное обеспечение:

Microsoft Office Power Point
Microsoft Office Word
Windows Media Player
ACTIVstudio
E-mail

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется:

1. Рабочее место преподавателя с персональным компьютером, подключённым к сетям INTERNET и INTRANET.
2. Для проведения практических занятий необходима специализированная аудитория с мультимедиа аппаратурой (компьютер, проектор, колонки), интерактивной доской.

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

Технология освоения курса по дисциплине «Организационная культура» базируется на принципах:

- взаимозависимости содержания материалов лекционных и практических занятий;
- проблемно-поискового подхода как к проведению аудиторных занятий со студентами, так и к организации их самостоятельной работы
- использования инновационных технологий в проведении занятий (проблемная дискуссия, кейс-стади, проектная деятельность)

Подготовка к аудиторным занятиям. В процессе подготовки к дискуссиям и практическим заданиям, предлагающимся студенту на лекционных и практических занятиях, он должен ознакомиться с содержанием литературы для самостоятельного изучения по предыдущей теме.

Подготовка к проектной деятельности. После изучения темы 3 практические занятия и самостоятельная работа включают в себя поэтапную подготовку проекта «Организационная культура моей компании» (вымышленная или реальная но с новым видом деятельности), которая может носить как групповой, так и индивидуальный характер. Каждое практическое занятие, является практическим освоением и демонстрацией знаний, полученных на лекционном занятии. Оно, помимо выполнения подготовительных практических заданий, обязательно включает в себя презентацию группой подготовленных материалов для очередного этапа проекта и обсуждение его с представителями других групп на предмет рекомендаций к его улучшению. Важным результатом данного обсуждения становится формирование у студентов коммуникативных навыков ведения дискуссии и публичного выступления, ответов на вопросы.

Заключительным этапом работы над проектом становится подготовка мультимедийной презентации и выступления и представление своего проекта на «Конкурсе защиты проектов»

Перечень обязательных составных частей проекта и слайдов по ним:

1. Логотип, название и тип деятельности компании
2. Тип организационной культуры компании
3. Тип миссии и сама сформулированная миссия компании
4. Цели компании
5. Корпоративные ценности компании
6. Система коммуникаций компании
7. Культура труда (содержание)
8. Девизы и слоганы, используемые для популяризации миссии компании
9. Методы формирования и поддержания организационной культуры компании