

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



Проректор
по образовательной деятельности

А.А.Панфилов

2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Программа подготовки Управление персоналом организации
Уровень высшего образования магистратура
Форма обучения заочная

| Семестр | Трудоем- кость, зач.ед./ час. | Лек- ций, час. | Практич. занятий, час. | Лаборат. работ, час. | СРС, час. | Форма промежуточного контроля (экз./зачет) |
|---------|--|----------------------|------------------------------|----------------------------|--------------|--|
| 3 | 3/108 | 6 | 14 | - | 61 | Экзамен (27) КР |
| Итого | 3/108 | 6 | 14 | - | 61 | Экзамен (27) КР |

Владимир2016

1. ЦЕЛИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель курса - приобретение студентами знаний в области управления персоналом, исследования организационных культур компаний и овладение методикой диагностики организационных культур.

Задачи курса:

- Сформировать у студентов комплексное представление об организационной культуре;
- Ознакомить студентов с закономерностями и основными этапами формирования и уровнями организационной культуры;
- Дать студентам основные знания о методах социологического исследования, применяемых в ходе диагностики организационной культуры;
- Способствовать овладению студентами научно-практического инструментария посредством творческого применения знаний, полученных в ходе изучения курса;
- Предоставить студентам возможность активной самостоятельной работы по практическому исследованию организационной культуры.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОПВО

Дисциплина «Управление организационной культурой» относится к обязательным дисциплинам вариативной части.

Дисциплина «Управление организационной культурой» базируется на положениях и методах таких курсов, как «Современные проблемы управления персоналом», «Управление организационной культурой», а также ряда дисциплин, включенных в учебный план по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Курс "Управление организационной культурой" предназначен для повышения качества профессиональной подготовки студентов. Студент, изучивший курс должен приобрести теоретические, методологические и эмпирические знания в кадровой деятельности и изучить основные процедуры управления организационной культурой. Основные положения дисциплины могут быть использованы в дальнейшем, прохождении преддипломной практики, а также при написании выпускной квалификационной работы.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины формируется ряд компетенций (ПК-8, ПК-10, ПК-16):

- способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8)
- умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10)
- владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16)

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Знать:

- основы организационных отношений в управлении, способностью эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в организационной среде (ПК-8);

Уметь:

- формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-10);
- разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10)

Владеть:

- навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-16).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

| № п/п | Раздел (тема) дисциплины | Семестр | Неделя семестра | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) | | | | | | Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %) | Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам) | |
|-------|--|---------|-----------------|--|----------|----------------------|---------------------|--------------------|-----|---|---|--------------|
| | | | | Лекции | Семинары | Практические занятия | Лабораторные работы | Контрольные работы | СРС | | | КП / КР |
| 1 | Организационная культура и приверженность организации: базовые категории и определения | 3 | | - | | 2 | | | 7 | | 1/50% | |
| 2. | Содержание и функции организационной культуры | 3 | | 1 | | 2 | | | 7 | | 2/67% | |
| 3. | Возникновение и развитие организационной культуры | 3 | | 1 | | 1 | | | 7 | | 1/50% | |
| 4. | Параметры анализа организационной культуры в рамках кросс-культурных исследований | 3 | | 1 | | 2 | | | 7 | + | 2/67% | |
| 5. | Типологии организационных культур | 3 | | 1 | | 1 | | | 7 | | 1/50% | |
| 6. | Диагностика организационной культуры | 3 | | 1 | | 1 | | | 7 | | 1/50% | |
| 7. | Основные элементы системы поддержания организационной культуры | 3 | | - | | 2 | | | 5 | | 1/50% | |
| 8. | Проблема изменения организационной культуры | 3 | | - | | 2 | | | 7 | | 1/50% | |
| 9. | Приверженность организации | 3 | | 1 | | 1 | | | 7 | | 1/50% | |
| Всего | | 3 | | 6 | | 14 | | | 61 | КР | 11/55% | Экзамен (27) |

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

К образовательным технологиям проведения занятий в данном курсе относятся групповые дискуссии, работа в проектных группах, решение ситуационных задач, деловые игры. В процессе разбора примеров из практики студенты, распределенные на малые группы (команды), активно взаимодействуют между собой, обсуждая возможные пути решения поставленной перед ними задачи, консультируясь, в случае возникновения затруднений, с преподавателем. По результатам работы малых групп, предлагаемые альтернативные варианты решений обсуждаются в ходе общей дискуссии и вырабатывается общее мнение. В процессе обсуждения преподаватель оценивает качество выполнения работы, глубину освоения студентами теоретического материала, способность применять знания для решения практических задач, а также степень формирования навыков управленческой деятельности. Контроль проработки лекционного материала по конспектам и учебной литературе, изучение отдельных вопросов теоретического курса, запланированных для самостоятельного освоения, осуществляется в форме тестирования и опросов на практических занятиях. Подготовка к практическим занятиям контролируется в ходе групповых дискуссий и обсуждения представленных докладов, проверки письменных работ и заданий, а также в процессе рассмотрения практических ситуаций.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Изучение курса основывается как на традиционных формах обучения (практические занятия), так и на современных активных формах обучения (дискуссии, самостоятельные исследования, анализ ситуаций, деловые игры)

Положительная оценка знаний студентов по дисциплине складывается из отдельных оценок по каждому виду работ: ответы по дополнительному материалу, доклады, рефераты, участие в решении управленческих ситуаций, выполнение контрольных работ. Текущий контроль по каждой теме предполагает использование преподавателем тестовых заданий.

Промежуточная аттестация по курсу осуществляется в форме устного экзамена с демонстрацией практических навыков. Значительный объем учебного материала студенты изучают в ходе самостоятельной работы с учебной литературой

Примеры заданий, используемых при проведении текущего контроля **Вариант №1**

Вариант 1

Структура организационной культуры.

Уровни организационной культуры.

Анализ организационной культуры собственного предприятия с точки зрения уровня ее развития

Вариант 2

Инструменты оценки организационной культуры.

Диагностика типов организационной культуры и определение их важнейших характеристик

Характеристика организационной культуры своего предприятия с точки зрения принадлежности ее к тому или иному типу организационной культуры.

Вариант 3

1. Принципы и методы формирования, развития и укрепления организационной культуры.

1. Этапы формирования организационной культуры.

2. Опишите методы, при помощи которых вы бы развивали и поддерживали организационную культуру своей организации. Обоснуйте свой выбор.

Вариант №2

Вариант 1

Организационная культура как совокупность локальных субкультур.

Формальная и неформальная структуры организации.

Проанализируйте свою организацию с точки зрения наличия в ней контркультуры и ее влияния на развитие организации.

Вариант 2.

1. Слабая и сильная организационная культура.

Роль лидера в создании сильной культуры.

3. Оцените вклад, который вносит руководитель в поддержание и развитие организационной культуры вашей организации

Вариант 3

Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры.

Управление процессом организационных изменений и основные этапы изменения культуры организации.

3. Оцените на каком этапе формирования находится оргкультура вашей организации. Охарактеризуйте основные методы и приемы ее поддержания, которыми пользуются руководители вашей организации.

Вариант №3

Вариант 1

Имидж компании. Понятие, виды и методы его формирования.

Роль основателей организации в формировании внешнего и внутреннего имиджа компании.

Проследите зависимость имиджа компании от имиджа действующего руководителя компании (на примере своей организации).

Вариант 2.

Организационная коммуникация как процесс и ее составляющие

Коммуникация как один структурных элементов организационной культуры. Требования, предъявляемые к эффективности коммуникаций в компании.

Охарактеризуйте систему коммуникаций своей организации. Оцените эффективность формальных коммуникационных потоков (как письменных, так и устных) в ней.

Вариант 3.

Организационная культура как метод коллективной мотивации.

Лояльность и приверженность персонала организации.

Опишите систему мотивации персонала в вашей организации. Оцените степень ее эффективности.

Варианты тем курсовых работ

1. Эволюция организационной культуры на разных стадиях развития компании
2. Проблемы реализации исследований организационной культуры
3. Методы психологической диагностики организационной культуры и приверженности организации
4. Подходы к оценке эффективности сложившейся организационной культуры
5. Проблема развития организационной идентичности при адаптации новых сотрудников
6. Система обучения как инструмент управления культурой организации
7. Организационная культура как инструмент преодоления кризисных ситуаций в развитии компании
8. Практические технологии преобразования организационной культуры
9. Теоретические подходы к изучению приверженности персонала организаций
10. Факторы, определяющие формирования приверженности персонала культуре компании

Вопросы к экзамену

1. Организационная культура: история становления дисциплины и проблематика современных исследований
2. Сравнительная характеристика понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «профессиональная культура», «управленческая культура», «культура сотрудников организации». Уровни проявления организационной культуры

3. Структурные компоненты и уровни анализа культуры организации
4. Миссия, цели, ценности, нормы организации: определение и характеристика понятий
5. Механизмы возникновения и формирования культуры организации
6. Типы субкультур. Влияние субкультур на функционирование организации
7. Эволюция организационной культуры на этапах возникновения, развития, расцвета и угасания компании
8. Характеристика подходов к анализу организационной культуры
9. Параметры анализа организационной культуры в рамках кросскультурных исследований
10. Основания для создания типологий организационных культур. Примеры типологий
11. Основные классы методов диагностики культуры организации, их возможности и ограничения. Примеры методик.
12. Требования к диагностическим процедурам по оценке культуры. Проблемы при изучении организационных культур
13. Роль лидера в различных организационных ситуациях, на разных стадиях развития организации
14. Понятие обучающейся культуры и обучающегося лидера
15. Механизмы внедрения культурных основ лидерами организации
16. Корпоративный кодекс организации: содержание, цели и технологии создания
17. Соответствие персонала параметрам организационной культуры: принципы набора персонала, сложности в реализации данного процесса
18. Адаптация, обучение, оценка персонала как инструменты развития и поддержания культуры организации
19. Мотивация персонала как инструменты развития и поддержания культуры организации
20. Системы внутрифирменной коммуникации как средство управления культурой организации
21. Методы изменения оргкультуры на разных стадиях развития компании
22. Психологическая динамика трансформационных изменений организации и ее культуры
23. Причины сопротивления изменениям со стороны сотрудников. Способы обеспечения психологической безопасности при внедрении изменений оргкультуры
24. Понятие приверженности в организационной психологии. Структура приверженности. Приверженность и мотивационно-смысловые регуляторы деятельности персонала
25. Теоретические модели лояльности и приверженности

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа (СРС) - это планируемая учебная и научная работа, выполняемая по заданию преподавателя под его методическим и научным руководством.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной преподавателем учебной и дополнительной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- написание рефератов,
- подготовка к семинарам и практическим занятиям, их оформление в виде докладов, электронных презентаций и т.д.;
- составление аннотированного списка статей из журналов;
- выполнение контрольной работы;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содер-

жания дисциплины и т.д.; подготовка к дискуссии;

- текущий самоконтроль и контроль успеваемости на базе аттестующих тестов;
- и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- участие в деловой игре (в часы практических занятий);
- и т.д.

При выполнении заданий самостоятельной работы студентам предстоит:

- самостоятельная формулировка темы задания (при необходимости);
- сбор и изучение информации;
- анализ, систематизация и трансформация информации;
- отображение информации в необходимой форме;
- консультация у преподавателя;
- коррекция поиска информации и плана действий (при необходимости);
- оформление работы;
- поиск способа подачи выполненного задания;
- представление работы на оценку преподавателя или группы (при необходимости).

По итогам самостоятельной работы студенты должны:

- развить такие универсальные умения, как умение учиться самостоятельно, принимать решения, проектировать свою деятельность и осуществлять задуманное, проводить 7 исследование, осуществлять и организовывать коммуникацию;
- научиться проводить рефлексию: формулировать получаемые результаты, переопределять цели дальнейшей работы, корректировать свой образовательный маршрут.

Примеры тестовых заданий

1. Организационная культура – это набор ...

- a) наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации
- b) **наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию**
- c) норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации
- d) предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации

2. Существует ... возможных сочетания изменений в поведении и культуре в организации.

- a) 3
- b) 2
- c) 5
- d) 4

3. Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) – это обряд ...

- a) Усиления
- b) Обновления
- c) разрешения конфликта
- d) ухода

4. ... предложил построить матрицу оценки «культурного» риска.

- a) Сате
- b) Квин-Рорбах
- c) **Г. Шварц и С. Дэвис**
- d) Парсон

5. Процесс внешней адаптации и выживания заключается в ...

- а) процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды
 - б) процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде
 - в) подстраивании под существующую среду
 - г) координальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания
6. ... обнаружил связь между культурой и успехом в организации.

- а) Сате
- б) Питерс-Уотерман
- в) Парсонс
- г) Квин-Рорбах

7. Виды организационных контр культур:

- а. Прямая оппозиция ценностям доминирующей организационной культуры; 2. Оппозиция структуре власти в рамках доминирующей культуре организации; 3. Оппозиция к образцам отношений и взаимодействиям поддерживающих доминирующей культурой.
- б) 1. Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуры; 2. Косвенная оппозиция ценностям существующей организационной культуры; 3. Смешанная оппозиция ценностям организационной культуры.
- в) 1. Прямая оппозиция структуре власти; 2. Косвенная оппозиция нормам и ценностям организации; 3. Смешанная оппозиция структуре власти организации.
- г) 1. Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуре; 2. Косвенная оппозиция ценностям организации; 3. Смешанная оппозиция структуре власти организации.

8. Уровни организационной культуры:

- а) внутренний, внешний, смешанный
- б) внутренний, внешний, глубинный
- в) **поверхностный, подповерхностный, глубинный**
- г) предповерхностный, поверхностный, внутренний

9. Увольнение или понижение в должности – это обряд ...

- а) Единения
- б) **Ухода**
- в) Усиления
- г) Продвижения

10. «Новое в культуре»...

- а) сильнее в начале
- б) равносильно со старым
- в) новое полностью не влияет на культуру
- г) **слабее в начале**

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

- а) основная литература:
Козлова, Н.П. Особенности формирования деловой репутации современной компании: Монография / Н. П. Козлова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 376 с. - ISBN 978-5-394-02437-5. <http://znanium.com/go.php?id=514171>
- Корпоративное управление: Учебник / В.М. Распопов, В.В. Распопов. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.: 60x90 1/16. - (Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-9776-0328-7 <http://znanium.com/go.php?id=472347>
- Теория организации: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0288-6 <http://znanium.com/go.php?id=369915>
- б) дополнительная литература
Иванова, С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / Светлана Иванова, Дмитрий Болдогоев, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жигилий. — 5-е изд. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. — 279 с. - ISBN 978-5-9614-4582-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=519328>

Бережнов, Г. В. Знание и культура предприятия [Электронный ресурс] : Монография / Г. В. Бережнов. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2011. - ISBN 978-5-394-01584-7. <http://znanium.com/go.php?id=450885>

Стратегии управления компаниями. От теории к практической разработке и реализации: Учебное пособие / В.И. Грушенко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура). (переплет) ISBN 978-5-16-006721-6 <http://znanium.com/go.php?id=405546>

Лайкер, Дж. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний [Электронный ресурс] / Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус; Сокр. пер. с англ. - Альпина Паблишерз, 2014. - 354 с. - (Модели менеджмента ведущих корпораций). - ISBN 978-5-9614-1356-4 <http://znanium.com/go.php?id=519787>

в) Периодические издания:

- 1) Менеджмент в России и за рубежом (ВлГУ)
- 2) Управление персоналом (ВлГУ)
- 3) Вопросы экономики (ВлГУ)
- 4) Журнал управление компанией
- 5) Российский журнал менеджмента
- 6) Российский экономический журнал
- 7) Российское предпринимательство
- 8) Управление компанией

г) Интернет источники Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. <http://www.e-executive.ru> - Сообщество эффективных менеджеров.
2. [HR-Journal.ru](http://hr-journal.ru) Журнал « Работа с персоналом».
3. <http://www.hrm.ru> - Ведущий портал о кадровом менеджменте
4. <http://znanium.com> Электронно-библиотечная система

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:

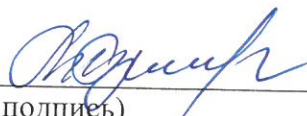
- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор BenQMP 770 в комплекте экран Lumien настенный рулонный);
- ноутбук с пакетами ПО общего назначения: MicrosoftOffice.

2. Практические занятия:

- аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор BenQMP 770 в комплекте экран Lumien настенный рулонный);
- ноутбук с пакетами ПО общего назначения: MicrosoftOffice

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом(магистратура), программа подготовки Управление персоналом организации

Рабочую программу составил к.э.н, доцент Гундорова М.А.


(ФИО, подпись)

Рецензент

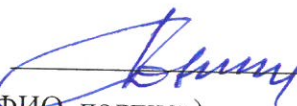
(представитель работодателя)

кашишери. директор ООО ВТГР Дед-Суров Ч.А.
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Экономика и управление инвестициями и инновациями

Протокол № 1 от 30.08.16 года


Заведующий кафедрой д.э.н., профессор О.А. Доничев


(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.04.03 Управление персоналом

Протокол № 1 от 31.08.16 года

Председатель комиссии д.э.н., профессор О.А. Доничев



(ФИО, подпись)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

"Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых"

Институт Экономики и Менеджмента
Кафедра Экономики и управления инвестициями и инновациями

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

 О.А. Доничев
подпись инициалы, фамилия

" 30 " 08 20 16

Основание:
решение кафедры
от " 30 " 08 20 16

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Управление организационной культурой
наименование дисциплины

38.04.03 Управление персоналом
код и наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
наименование программы подготовки

магистратура
Уровень высшего образования

Владимир, 2016

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине "Управление организационной культурой" разработан в соответствии с рабочей программой, входящей в ОПОП направления подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" программы подготовки "Управление персоналом организации".

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства |
|-------|--|---|----------------------------------|
| 1 | Организационная культура и приверженность организации: базовые категории и определения | ПК-8, ПК-10, ПК-16 | Тесты |
| 2 | Содержание и функции организационной культуры | ПК-8, ПК-10, ПК-16 | Тесты |
| 3 | Возникновение и развитие организационной культуры | ПК-8, ПК-10, ПК-16 | Тесты |
| 4 | Параметры анализа организационной культуры в рамках кросскультурных исследований | ПК-8, ПК-10, ПК-16 | Тесты |
| 5 | Типологии организационных культур | ПК-8, ПК-10, ПК-16 | Тесты |
| 6 | Диагностика организационной культуры | ПК-8, ПК-10, ПК-16 | Тесты |
| 7 | Основные элементы системы поддержания организационной культуры | ПК-8, ПК-10, ПК-16 | Тесты |
| 8 | Проблема изменения организационной культуры | ПК-8, ПК-10, ПК-16 | Тесты |
| 9 | Приверженность организации | ПК-8, ПК-10, ПК-16 | Тесты |

Комплект оценочных средств по дисциплине "Управление организационной культурой" предназначен для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям образовательной программы, в том числе рабочей программы дисциплины "Управление организационной культурой", для оценивания результатов обучения: знаний, умений, владений и уровня приобретенных компетенций.

Комплект оценочных средств по дисциплине "Управление организационной культурой» включает:

1. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости:
 - тесты как система стандартизированных знаний, позволяющая провести процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся.
2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме
 - контрольных вопросов для проведения экзамена.

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины "Управление организационной культурой" при освоении образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

| | | |
|---|--|---|
| ПК-8 - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру | | |
| Знать | Уметь | Владеть |
| основы организационных отношений в управлении, способностью эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в организационной среде | | |
| ПК-10 - умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом | | |
| Знать | Уметь | Владеть |
| | формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру; разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом | |
| ПК-16- владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры | | |
| Знать | Уметь | Владеть |
| | | навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры |

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций текущего контроля знаний по учебной дисциплине "Управление организационной культурой"

Текущий контроль знаний, в рамках изучения дисциплины "Управление организационной культурой" предполагает письменные/устные ответы на вопросы студентами.

Критерии оценки результатов опросов в рамках текущих контролей

| Оценка ответов | Критерий оценки |
|--|---|
| 1 балл за правильный ответ на 1 вопрос (Блок 1, 2) | Правильно выбранный вариант ответа (в случае закрытого теста), правильно вписанный ответ (в случае открытого теста) |
| 1,5 балла за правильный ответ на 1 вопрос (Блок 3) | Правильно выбранный вариант ответа (в случае закрытого теста), правильно вписанный ответ (в случае открытого теста) |

Регламент проведения мероприятия и оценивания

| № | Вид работы | Продолжительность |
|----|--|-------------------|
| 1. | Предел длительности письменного опроса (30 вопросов) | 35-40 мин. |
| 2. | Внесение исправлений | до 5 мин. |
| | Итого (в расчете на тест) | до 45 мин. |

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ Управление организационной культурой

Блок №1

1. Организационная культура – это набор ...

а)наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации

б)наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию

в)норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации

г)предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации

2. Существует ... возможных сочетания изменений в поведении и культуре в организации.

3

2

5

4

3. Выявление лучшего поведения (конкурсы, соревнования) – это обряд ...

усиления

обновления

разрешения конфликта

ухода

4. ... предложил построить матрицу оценки «культурного» риска.

Сате

Квин-Рорбах

Г. Шварц и С. Дэвис

Парсон

5. Процесс внешней адаптации и выживания заключается в ...

- а) процессе достижения организацией своих целей и взаимодействия с представителями внешней среды
 - б) процессе достижения организацией своих целей и задач, при спокойной внешней среде
 - в) подстраивании под существующую среду
 - г) координальной перестройки всех норм и ценностей организации с целью выживания
6. ... обнаружил связь между культурой и успехом в организации.

Сате

Питерс-Уотерман

Парсонс

Квин-Рорбах

7. Виды организационных контр культур:

- 1. Прямая оппозиция ценностям доминирующей организационной культуры; 2. Оппозиция структуре власти в рамках доминирующей культуре организации; 3. Оппозиция к образцам отношений и взаимодействиям поддерживающих доминирующей культурой.
- 1. Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуры; 2. Косвенная оппозиция ценностям существующей организационной культуры; 3. Смешанная оппозиция ценностям организационной культуры.
- 1. Прямая оппозиция структуре власти; 2. Косвенная оппозиция нормам и ценностям организации; 3. Смешанная оппозиция структуре власти организации.
- 1. Прямая оппозиция ценностям существующей организационной культуре; 2. Косвенная оппозиция ценностям организации; 3. Смешанная оппозиция структуре власти организации.

8. Уровни организационной культуры:

- внутренний, внешний, смешанный
- внутренний, внешний, глубинный
- поверхностный, подповерхностный, глубинный
- предповерхностный, поверхностный, внутренний

9. Увольнение или понижение в должности – это обряд ...

единения

ухода

усиления

продвижения

10. «Новое в культуре»...

сильнее в начале

равносильно со старым

новое полностью не влияет на культуру

слабее в начале

Блок №2

1. Стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу – это...

Ритуалы

Церемонии

Обряды

Праздники

2. ... рассматривает модель влияния культуры на организационную жизнь через семь процессов.

Питерс-Уотерман

Парсонс

Квин-Рорбах

Сате

3. Процесс внутренней интеграции – это процесс...
 объединения подразделений организации
 нахождения способов совместной работы и сосуществования в организации
 объединения подразделений близких по специфике и структуре
4. Модель Парсонса называется ...
 LIGA
 IGLA
 AILG
 AGIL
5. Основной риск в фазе «старение» – риск ...
 бездействия
 сверхактивности
 успеха
 стабильности
6. Специальные вопросы, помогающие выйти на организационные проблемы через
 обработку полученных высказываний
 диагностическое наблюдение
 диагностическое интервью
 самодиагностика
 анализ управленческой деятельности
7. В фазе «рост» в организации ...
 люди определяют свои функции
 функции формализованы
 люди подбираются под функции
 функции не определены
8. Стадия развития организации, которая характеризуется спокойной уверенностью
 юность
 бюрократизация
 старение
 расцвет
9. В фазе «старение» в организации преобладает культурой
 организации
 клиента
 стабильности
 прибыли
10. Соотношение, которым характеризуется фаза «рост»
 больше динамики, меньше контроля
 баланс динамики и контроля
 мало динамики, много контроля
 много динамики, много контроля

Блок №3

1. В фазе «зрелость» в организации ...
 люди определяют свои функции
 функции формализованы
 люди подбираются под функции
 функции не определены
2. Психологический тип руководителя, ориентированный больше на прошлое, чем на
 будущее и находится «внутри» своего бизнеса
 Инвестор
 Предприниматель
 Лидер
 Менеджер

3. Сознательная форма сопротивления нововведениям, когда находят всё новые и новые поводы для экспериментов, апробаций и проверок – способ ...
 конкретизирующих документов
 кусочного внедрения
 вечного эксперимента
 отчетного внедрения
4. Продукт совместной деятельности коуча и клиента
 выполнение определенных задач
 деятельность и обучение
 обучение как побочный продукт деятельности
 достижение результатов
5. Психологический тип руководителя, который работает во временной перспективе, связанной с ситуацией в настоящем, балансируя между проблемами, накопившимися «вчера» и задачами завтрашнего дня
 Инвестор
 Предприниматель
 Лидер
 Менеджер
6. Форма сопротивления нововведениям используется под видом поэтапности освоения, когда используется один элемент новшества, а другие элементы замораживаются
 способ конкретизирующих документов
 способ кусочного внедрения
 способ вечного эксперимента
 способ отчетного внедрения
7. Неизбежное противоречие, которое связано с осуществлением нововведений и вызывает радиус вторичных, производных изменений (тектонический эффект)
 объём последствий
 между конкретными изменениями и устойчивостью целого
 старое-новое
 «сначала хуже»
8. Профессионально значимые качества – это...
 психологический потенциал руководителя, обеспечивающий эффективность его деятельности и реализацию управленческих функций
 талант руководителя, обеспечивающий эффективность деятельности производства
 обобщенные, наиболее устойчивые характеристики, которые оказывают решающее влияние на профессиональную деятельность
9. Коучинг – это
 область практического применения психологии, ориентированная на повышение социально-психологической компетентности людей и оказания психологической помощи человеку или группе
 методика, основанная на интерактивном взаимодействии и сотрудничестве
 комплексное вербальное и невербальное психологическое воздействие на эмоции, суждения, самосознание человека или группы
 система практического использования психологии для решения комплексных задач организации
10. Принцип, который лежит в основе всего Коактивного коучинга
 человек сам знает ответы на свои вопросы или может их найти
 у человека имеются психологические и управленческие изъяны, которые требуют исправления
 коуч как эксперт и специалист должен дать ответы на все вопросы клиента
 на любой вопрос существуют ответы в виде готовой программы, которую можно купить

Оценочные средства для проведения контроля выполнения по осваиваемой дисциплине самостоятельной работы студента

Содержание (структура) заданий самостоятельной работы студентов

Примерная тематика докладов

| № | Анализ рынка труда территории (региона, области, города, сельского района) | Контролируемые компетенции |
|---|--|----------------------------|
| 1 | Роль руководства в формировании организационной культуры. | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 2 | Особенности формирования организационной культуры в многонациональных корпорациях. | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 3 | Тимбилдинг, как технология формирования организационной культуры. | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 4 | Внутрифирменный PR и организационная культура. | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 5 | Методы поддержания и изменения культуры организации. | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 6 | Организационная культура российского малого и среднего бизнеса. | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 7 | Национальные особенности организационных культур. | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 8 | Жизненный цикл организации и организационная культура. | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |

Оценочный лист (показатели) выполнения и защиты самостоятельной работы студента по осваиваемой дисциплине

| Наименование показателя | Оценка |
|---|-----------|
| I. Качество доклада | |
| 1. Соответствие содержания доклада заявленной теме | 4 |
| 2. Выделение основной мысли работы | 4 |
| 3. Качество изложения материала | 4 |
| Общая оценка за доклад | 12 |
| II. Ответы на дополнительные вопросы | |
| Общая оценка за ответы на вопросы | 3 |
| ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ СТУДЕНТА | 15 |

Общее распределение баллов текущего контроля по видам учебных работ для студентов

| | | |
|--|-----------------------|--------------|
| Тестирование | Ответы на 30 вопросов | До 35 баллов |
| Посещение занятий студентом | | До 5 баллов |
| Дополнительные баллы за активное участие в дискуссии | | До 5 баллов |
| Выполнение семестрового плана самостоятельной работы | | До 15 баллов |

Примерная тематика курсовых работ

| № | Тема (раздел) самостоятельной работы студентов | Контролируемые компетенции |
|----|--|----------------------------|
| 1 | Эволюция организационной культуры на разных стадиях развития компании | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 2 | Проблемы реализации исследований организационной культуры | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 3 | Методы психологической диагностики организационной культуры и приверженности организации | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 4 | Подходы к оценке эффективности сложившейся организационной культуры | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 5 | Проблема развития организационной идентичности при адаптации новых сотрудников | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 6 | Система обучения как инструмент управления культурой организации | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 7 | Организационная культура как инструмент преодоления кризисных ситуаций в развитии компании | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 8 | Практические технологии преобразования организационной культуры | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 9 | Теоретические подходы к изучению приверженности персонала организаций | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |
| 10 | Факторы, определяющие формирования приверженности персонала культуре компании | ПК-8, ПК-10, ПК-16 |

Критерии оценки решения курсовой работы

| Оценка | Критерии оценивания |
|----------------------------------|--|
| Зачтено 91-100 баллов | <ul style="list-style-type: none"> - содержание и оформление работы соответствует требованиям; - работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, отличается определенной новизной; - дан обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению; - в докладе и ответах на вопросы показано знание нормативной базы, учтены последние изменения в законодательстве и нормативных документах по данной проблеме; - проблема раскрыта глубоко и всесторонне, материал изложен логично; - теоретические положения органично сопряжены с практикой; - даны представляющие интерес практические рекомендации, вытекающие из анализа проблемы; - в работе широко используются материалы исследования, проведенного автором самостоятельно; - в работе проведен количественный анализ проблемы, который подкрепляет теорию и иллюстрирует реальную ситуацию, приведены таблицы сравнений, графики, диаграммы, формулы, показывающие умение автора формализовать результаты исследования; - широко представлен список использованных источников по теме работы; - приложения к работе иллюстрируют достижения автора и подкрепляют его выводы; - по своему содержанию и форме работа соответствует всем предъявленным требованиям. |

| | |
|---|---|
| <p>Зачтено 75-90 балла</p> | <ul style="list-style-type: none"> - содержание и оформление работы соответствует требованиям; - содержание работы в целом соответствует заявленной теме; - работа актуальна, написана самостоятельно; - дан анализ степени теоретического исследования проблемы; - в докладе и ответах на вопросы основные положения работы раскрыты на хорошем или достаточном теоретическом и методологическом уровне; - теоретические положения сопряжены с практикой; - представлены количественные показатели, характеризующие проблемную ситуацию; - практические рекомендации обоснованы; - приложения грамотно составлены и прослеживается связь с положениями курсовой работы; - составлен список использованных источников по теме работы. |
| <p>Зачтено 61-74 балла</p> | <ul style="list-style-type: none"> - содержание и оформление работы соответствует требованиям; - имеет место определенное несоответствие содержания работы заявленной теме; - в докладе и ответах на вопросы исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью, имеются не точные или не полностью правильные ответы; - нарушена логика изложения материала, задачи раскрыты не полностью; - в работе не полностью использованы необходимые для раскрытия темы научная литература, нормативные документы, а также материалы исследований; - теоретические положения слабо увязаны с управленческой практикой, практические рекомендации носят формальный бездоказательный характер; |
| <p>Не зачтено 0-60 баллов</p> | <ul style="list-style-type: none"> - содержание и оформление работы не соответствует требованиям; - содержание работы не соответствует ее теме; - в докладе и ответах на вопросы даны в основном неверные ответы; - работа содержит существенные теоретико-методологические ошибки и поверхностную аргументацию основных положений; - курсовая работа носит умозрительный и (или) компилятивный характер; - предложения автора четко не сформулированы. |

Показатели, критерии и шкала оценивания компетенций промежуточной аттестации знаний по учебной дисциплине "Управление организационной культурой" на экзамене

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (экзамене) проводится в период экзаменационной сессии. Если студент не набрал более 60 баллов в процессе текущего контроля, то ему необходимо подготовиться к экзамену. Экзамен проводится по билетам, содержащим 2 вопроса. Студент пишет ответы на вопросы и задания билета на листах белой бумаги формата А4, на каждом из которых должны быть указаны: фамилия, имя, отчество студента; шифр группы; дата проведения экзамена; номер билета.

Максимальное количество баллов, которое студент может получить на экзамене, в соответствии с Положением составляет 40 баллов.

| Оценка в баллах | Критерии оценивания компетенций |
|-----------------|---|
| 30-40 баллов | Студент глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения ситуационных задач, подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена. |
| 20-29 баллов | Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении ситуационных задач, владеет необходимыми навыками, допуская некоторые неточности; демонстрирует хороший уровень освоения материала, информационной и коммуникативной культуры и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена. |
| 10 -19 баллов | Студент показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, в целом, не препятствует усвоению последующего программного материала, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при решении ситуационных задач, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена на минимально допустимом уровне. |
| Менее 10 баллов | Студент не знает значительной части программного материала (менее 50% правильно выполненных заданий от общего объема работы), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет ситуационные задачи, не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой экзамена. |

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ Управление организационной культурой
Вопросы к экзамену**

1. Организационная культура: история становления дисциплины и проблематика современных исследований
2. Сравнительная характеристика понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «профессиональная культура», «управленческая культура», «культура сотрудников организации». Уровни проявления организационной культуры
3. Структурные компоненты и уровни анализа культуры организации
4. Миссия, цели, ценности, нормы организации: определение и характеристика понятий
5. Механизмы возникновения и формирования культуры организации
6. Типы субкультур. Влияние субкультур на функционирование организации
7. Эволюция организационной культуры на этапах возникновения, развития, расцвета и угасания компании
8. Характеристика подходов к анализу организационной культуры
9. Параметры анализа организационной культуры в рамках кросскультурных исследований
10. Основания для создания типологий организационных культур. Примеры типологий
11. Основные классы методов диагностики культуры организации, их возможности и ограничения. Примеры методик.
12. Требования к диагностическим процедурам по оценке культуры. Проблемы при изучении организационных культур
13. Роль лидера в различных организационных ситуациях, на разных стадиях развития организации
14. Понятие обучающейся культуры и обучающегося лидера
15. Механизмы внедрения культурных основ лидерами организации
16. Корпоративный кодекс организации: содержание, цели и технологии создания
17. Соответствие персонала параметрам организационной культуры: принципы набора персонала, сложности в реализации данного процесса
18. Адаптация, обучение, оценка персонала как инструменты развития и поддержания культуры организации
19. Мотивация персонала как инструменты развития и поддержания культуры организации
20. Системы внутрифирменной коммуникации как средство управления культурой организации
21. Методы изменения оргкультуры на разных стадиях развития компании
22. Психологическая динамика трансформационных изменений организации и ее культуры
23. Причины сопротивления изменениям со стороны сотрудников. Способы обеспечения психологической безопасности при внедрении изменений оргкультуры
24. Понятие приверженности в организационной психологии. Структура приверженности. Приверженность и мотивационно-смысловые регуляторы деятельности персонала
25. Теоретические модели лояльности и приверженности

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине Оценка персонала при найме и формирование системы адаптации в течение семестра равна 100.

| Оценка в баллах | Оценка по шкале | Обоснование | Уровень сформированности компетенций |
|-----------------|-----------------|--|--------------------------------------|
| 91 - 100 | Зачтено | 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 | Высокий уровень |
| 74-90 | Зачтено | 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 | Продвинутый уровень |
| 61-73 | Зачтено | 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. | Пороговый уровень |
| Менее 60 | НЕ ЗАЧТЕНО | Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки | Компетенции не сформированы |

Разработчик



О.А. Доничев

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2017/2018 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 01.09.17 года

Заведующий кафедрой _____


Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

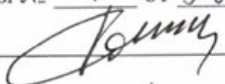
Заведующий кафедрой _____

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2018/2019 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 3.09.18 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на 2019/2020 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.19 года

Заведующий кафедрой _____



Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года


Заведующий кафедрой _____

Приложение 1
к РП направления
38.03.03 «Управление персоналом»
(номер направления, название)

Внести изменение с 01.09.2017 в п.п. 1.1.2. заменив:

Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 15 января 2015 г. № 7)

на Приказ Министерства образования и науки РФ от 05 марта 2017г. № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»

/ Заведующий кафедрой 
подпись

Н.М. Филимонова
И.О. Фамилия

Внести изменение с 30.07.2018 в титульный лист РП заменив:

«Министерство образования и науки РФ»

на «Министерство науки и высшего образования РФ»

Основание:

1. Указ президента РФ от 15.05.2018 № 215 «О структуре федеральных органов власти» п.2
2. Приказ ректора университета от 30.07.2018 № 708/3 «О переименовании министерства»

/ Заведующий кафедрой  _____
подпись

Н.М. Филимонова
И.О. Фамилия