

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "МИЧУРИНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"

Подписан: ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "МИЧУРИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"
DN: C=RU, S=Тамбовская область, STREET=Интернациональная, 101, L=Мичуринск, O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "МИЧУРИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ", OU=ОГРН=1026801063508, OID.1.2.843.100.4=6927002894, E=if-security@mgau.ru, CN="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "МИЧУРИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место вашего подписания
Дата: 2026-08-25 08:39:31
Foxit PhantomPDF Версия: 9.5.0

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Мичуринский государственный аграрный университет»

Кафедра управления и делового администрирования

УТВЕРЖДЕНА
решением учебно-методического совета
университета
(протокол № 7 от 22апреля 2026 г.)

УТВЕРЖДАЮ
Председатель учебно-методического
совета университета
Р.А. Чмир
«22» апреля 2026 г.

рабочая программа дисциплины (модуля)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Направление подготовки
Направленность (профиль)
квалификация выпускника

38.03.02 Менеджмент
Менеджмент в АПК
Бакалавр

Мичуринск, 2026 г.

1.Цели освоения дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины Организационная культура является получение знаний, необходимых для диагностики, грамотного формирования и корректировки организационной культуры, как комплекса мероприятий, объединенных единой целью.

Задачи дисциплины:

- формирование комплексного представления об организационной культуре;
- знакомство с закономерностями и основными этапами формирования и уровнями организационной культуры;
- приобретение знаний о методах социологического исследования, применяемых в ходе диагностики организационной культуры;
- побуждение овладению научно-практического инструментария посредством творческого применения знаний, полученных в ходе изучения дисциплины;
- предоставление возможности активной самостоятельной работы по практическому исследованию организационной культуры.

При освоении данной дисциплины (модуля) учитываются трудовые функции следующих профессиональных стандартов:

08.018 Специалист по управлению рисками (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 августа 2018 года N 564н).

40.033 Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года N 609н)

2.Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина (модуль) «Организационная культура» относится к части формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Дисциплины (модули). Б1.В.10

Изучение дисциплины (модуля) «Организационная культура» основывается на знаниях, умениях и навыках таких дисциплин (модулей) как «Теория менеджмента (история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение)»

Знания, умения и навыки, формируемые в процессе освоения дисциплины (модуля) «Организационная культура» взаимодействуют со знаниями, умениями и навыками, полученными в процессе изучения дисциплин (модулей): «Корпоративная социальная ответственность», «Управление человеческими ресурсами».

В дальнейшем знания, умения и навыки обучающихся, сформированные в процессе изучения дисциплины (модуля) «Организационная культура», используются при прохождении преддипломной практики, выполнении выпускной квалификационной работы.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен освоить трудовые функции:

Выработка мероприятий по воздействию на риск в разрезе отдельных видов и их экономическая оценка 08.018 Специалист по управлению рисками ТФ В/01.6

трудоые действия:

Оценка деятельности подразделений по воздействию на риски

Разработка мероприятий по управлению рисками совместно с ответственными за риск сотрудниками организации - владельцами риска

Разработка методической и нормативной базы системы управления рисками и принципов управления рисками в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений 08.018 Специалист по управлению рисками ТФ В/04.6

трудовые действия:

Разработка методик управления разными видами рисков в соответствии с принятой в организации классификацией рисков

Анализ применяемых способов управления рисками и мероприятий по управлению рисками

Руководство выполнением типовых задач тактического планирования производства 40.033 Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства ТФ А/01.6

трудовые действия:

Постановка задач тактического планирования и организации производства, решаемых с помощью вычислительной техники, определение возможности использования готовых проектов, алгоритмов и пакетов прикладных программ, позволяющих создавать экономически обоснованные системы обработки плановой информации

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

универсальных компетенций

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

профессиональных компетенций:

ПК-2. Способен проводить анализ финансово-хозяйственной деятельности и управление рисками в соответствии с нормами корпоративной культуры

ПК-5. Способен управлять проектами, строить структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организаций АПК и выстраивать эффективные коммуникации между всеми организационными звеньями системы управления.

Планируемые результаты обучения (индикаторы достижения компетенции)	Критерии оценивания результатов обучения			
	Низкий (допороговый) компетенция не сформирована	Пороговый	Базовый	Продвинутый
УК-5				
ИД-3 _{УК-5} – Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России	Не демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России (включая	Удовлетворительно демонстрировать уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического	Хорошо демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России	Отлично демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание

(включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения	основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские и этические учения	развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские	(включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские	этапов исторического развития России (включая основные события, основных исторических деятелей) в контексте мировой истории и ряда культурных традиций мира (в зависимости от среды и задач образования), включая мировые религии, философские
ИД-4 _{УК-5} – Конструктивно и недискриминационно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	Конструктивно и недискриминационно не взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	В единичных случаях конструктивно и недискриминационно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	В большинстве случаев конструктивно и недискриминационно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	Всегда конструктивно и недискриминационно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции
ПК-2				
ИД-1 _{ПК-2} Осуществляет сбор информации текущего управления рисками, устанавливает и поддерживает деловые контакты с сотрудниками	Не может осуществлять сбор информации текущего управления рисками, не устанавливает и не поддерживает деловые контакты с сотрудниками организации по	Частично осуществляет сбор информации текущего управления рисками, с трудом устанавливает и поддерживает деловые контакты с	Хорошо осуществляет сбор информации текущего управления рисками, устанавливает и поддерживает деловые контакты с	Отлично осуществляет сбор информации текущего управления рисками, устанавливает и поддерживает деловые контакты с

организации по описанию и актуализации рисков	описанию и актуализации рисков	сотрудниками организации по описанию и актуализации рисков	сотрудниками организации по описанию и актуализации рисков	сотрудниками организации по описанию и актуализации рисков
ИД-3 _{ПК-2} Осуществляет проверку эффективности управления отдельными видами рисков в соответствии с нормами корпоративной культуры	Не осуществляет проверку эффективности управления отдельными видами рисков в соответствии с нормами корпоративной культуры	Удовлетворительно осуществляет проверку эффективности управления отдельными видами рисков в соответствии с нормами корпоративной культуры	Хорошо осуществляет проверку эффективности управления отдельными видами рисков в соответствии с нормами корпоративной культуры	Отлично осуществляет проверку эффективности управления отдельными видами рисков в соответствии с нормами корпоративной культуры
ПК-5				
ИД - 4 _{ПК - 5} Применяет основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, осуществляет аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры	Не применяет основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, осуществляет аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры	Частично применяет основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, осуществляет аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры	Хорошо применяет основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, осуществляет аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры	Отлично применяет основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, осуществляет аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

- возможности формирования, поддержания и изменения организационной

культуры;

- методы познания сотрудниками организационной культуры;
- методы управления организационной культурой.

Уметь:

- анализировать особенности организационной культуры и ее влияние на организационную эффективность;
- формулировать задачи и функции службы управления персоналом организации в области управления организационной культурой;
- поддерживать комфортный морально-психологический климат в компании и эффективную организационную культуру.
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Владеть:

- методами диагностики состояния и проблем организационной культуры;
- методами разработки и внедрения проектов развития организационной культуры с учетом специфики организации, стратегии ее развития, национальных и экономических условий ее функционирования;
- навыками управления поведением индивида и группы в соответствии с организационной культурой, соответствующей критериям эффективности деятельности организации;
- обобщения и использования передового опыта в управлении организационной культурой; навыками эффективного выполнения своих функций в кросскультурной среде.
- навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

3.1. Матрица соотнесения тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых в них универсальных, профессиональных компетенций

Темы дисциплины (модуля)	Компетенции			Общее количество компетенций
	УК-5	ПК-2	ПК-5	
1. Организационная культура: сущность и содержание	×	×	×	3
2. Экономическое, нормативное, организационное поведение	×	×	×	3
3. Типологии организационных культур	×	×	×	3
4. Системный подход к изучению организационной культуры	×	×	×	3
5. Подходы к анализу структуры организационной культуры	×	×	×	3
6. Основные элементы организационной культуры	×	×	×	3
7. Развитие организационной культуры	×	×	×	3
8. Особенности российской организационной культуры	×	×	×	3

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часов.

4.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1 - Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды занятий	Количество акад. часов		
	Очная форма обучения (3 семестр)	Очно-заочная форма обучения (3 семестр)	Заочная форма обучения (1 курс)
Общая трудоемкость дисциплины	144	144	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем	64	72	30
Аудиторные занятия:	64	72	30
лекции	32	36	8
практические занятия	32	36	10
Самостоятельная работа обучающихся:	44	36	117
проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	10	8	25
подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	10	8	25
подготовка к модульному компьютерному тестированию (выполнение тренировочных тестов), сдаче экзамена	14	14	30
подготовка научных статей для публикации, докладов для выступления на научных конференциях	10	5	25
Контроль	36	36	9
Вид итогового контроля	экзамен	экзамен	экзамен

4.2. Лекции

Темы лекций и их содержание	Объем, акад. часов			Формируемые компетенции
	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения	
Организационная культура: сущность и содержание	4	4	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Экономическое, нормативное, организационное поведение	4	6	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Типологии организационных культур	4	6	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Системный подход к изучению организационной	4	4	1	УК-5, ПК-

культуры				2, ПК-5
Подходы к анализу структуры организационной культуры	4	4	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Основные элементы организационной культуры	4	4	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Развитие организационной культуры	4	4	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Особенности российской организационной культуры	4	4	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Итого	32	36	8	

4.3. Практические занятия

Наименование занятия	Объем, акад. часов			Формируемые компетенции
	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения	
Организационная культура: сущность и содержание	4	4	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Экономическое, нормативное, организационное поведение	4	6	2	УК-5, ПК-2, ПК-5
Типологии организационных культур	4	6	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Системный подход к изучению организационной культуры	4	4	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Подходы к анализу структуры организационной культуры	4	4	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Основные элементы организационной культуры	4	4	2	УК-5, ПК-2, ПК-5
Развитие организационной культуры	4	4	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Особенности российской организационной культуры	4	4	1	УК-5, ПК-2, ПК-5
Итого	32	36	10	

4.4. Лабораторные работы не предусмотрены

4.5. Самостоятельная работа обучающихся

Тема дисциплины	Вид самостоятельной работы	Объем, акад. часов		
		Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения

1. Организационная культура: сущность и содержание	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	1	3
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	1	1	4
	Подготовка к модульному компьютерному тестированию (выполнение тренировочных тестов), сдаче экзамена	2	2	4
	Подготовка научных статей для публикации, докладов для выступления на научных конференциях	1	1	3
2. Экономическое, нормативное, организационное поведение	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	1	3
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	2	1	3
	Подготовка к модульному компьютерному тестированию (выполнение тренировочных тестов), сдаче экзамена	2	2	4
	Подготовка научных статей для публикации, докладов для выступления на научных конференциях	1	1	3
3. Типологии организационных культур	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	1	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	2	1	4
	Подготовка к модульному компьютерному тестированию (выполнение тренировочных тестов), сдаче экзамена	2	2	4
	Подготовка научных статей для публикации, докладов для выступления на научных конференциях	1	1	4
4. Системные подход к изучению организационной культуры	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	1	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	2	1	4
	Подготовка к модульному компьютерному тестированию (выполнение тренировочных тестов), сдаче экзамена	2	2	4

	сдаче экзамена			
	Подготовка научных статей для публикации, докладов для выступления на научных конференциях	1	1	4
5. Подходы к анализу структуры организационной культуры	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	1	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	1	1	4
	Подготовка к модульному компьютерному тестированию (выполнение тренировочных тестов), сдаче экзамена	2	2	4
	Подготовка научных статей для публикации, докладов для выступления на научных конференциях	1	1	4
6. Основные элементы организационной культуры	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	1	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	2	2	4
	Подготовка к модульному компьютерному тестированию (выполнение тренировочных тестов), сдаче экзамена	2	2	4
	Подготовка научных статей для публикации, докладов для выступления на научных конференциях	1	1	4
7. Развитие организационной культуры	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	1	4
	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	1	1	4
	Подготовка к модульному компьютерному тестированию (выполнение тренировочных тестов), сдаче экзамена	2	2	4
	Подготовка научных статей для публикации, докладов для выступления на научных конференциях	1	1	4
8. Особенности российской организационной культуры	Проработка учебного материала по дисциплине (конспектов лекций, учебников, материалов сетевых ресурсов)	1	1	4

	Подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам, защите реферата	1	1	4
	Подготовка к модульному компьютерному тестированию (выполнение тренировочных тестов), сдаче экзамена	2	2	4
	Подготовка научных статей для публикации, докладов для выступления на научных конференциях	1	1	4
Итого		44	36	117

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

1.Попова В.Б, Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы обучающихся (реферата, эссе, докладов и др.) для направлений подготовки института экономики и управления. Мичуринск: Изд-во Мичуринского ГАУ, 2024. - 25 с.

4.6. Выполнение контрольной работы обучающимися заочной формы обучения

Целью контрольной работы по дисциплине является рассмотрение теоретических аспектов управления организационными изменениями и практическое применение основного инструментария управления изменениями.

Контрольная работа может быть выполнена в тетради или на листах формата А4 печатным или рукописным способом. Выполненные задания располагаются по представленному порядку. Список используемой литературы приводится в конце работы.

На титульном листе располагается следующая информация: название дисциплины, Ф.И.О. обучающегося, курс, группа, номер зачётной книжки, номер выбранного варианта и номера выполненных заданий по порядку в следующем виде:

Выполненная контрольная работа подписывается студентом и сдается на проверку преподавателю на кафедру «Управления и делового администрирования» в установленные сроки, как правило, за 10 дней до начала сессии. Проверка контрольной работы преподавателем осуществляется в течение недели после ее сдачи. Контрольная работа должна быть зачтена к началу экзаменационной сессии.

4.7. Содержание тем по разделам дисциплины (модуля)

Тема 1. Организационная культура: сущность и содержание

Тема посвящена анализу сущности понятия корпоративной (организационной) культуры, его возникновения, эволюции и современному содержанию. Здесь рассматривается роль корпоративной (организационной) культуры в управлении предприятием, а также элементы, входящие в состав этого понятия.

Тема 2. Экономическое, нормативное, организационное поведение

В теме рассмотрено сложное строение культуры, место индивидуальной культуры в обществе и организации. Виды культур по различному признаку. Этика и нравственная культура личности. Экономическая культура и экономическое поведение. Нормативная культура и нормативное поведение. Организационное поведение.

Тема 3. Типологии организационных культур

Организационные культуры различаются по множеству признаков. Можно сказать, что организационных культур существует ровно столько же, сколько организаций. Вместе с тем можно выделить некоторые общие свойства, позволяющие сгруппировать организационные культуры по различным признакам. В данной теме рассмотрены различные типологии организационных культур разных авторов.

Тема 4. Системный подход к изучению организационной культуры

В данной теме рассматриваются основные методологические подходы к изучению организационной культуры, и прежде всего системный подход, а также его реализация в программно-целевом и ситуационном подходах.

Тема 5. Подходы к анализу структуры организационной культуры

Организационная культура отличается исключительной широтой, охватывая всю сферу деятельности организации. Она объединяет сложный, внутренне связанный, исчерпывающий и вместе с тем не вполне четкий набор факторов. Рассмотрены вопросы, связанные с подходом к выделению атрибутов и уровней культуры, а также компоненты организационной культуры.

Тема 6. Основные элементы организационной культуры

Миссия организации, организационные цели, организационные ценности, организационные нормы, организационные обряды, ритуалы, церемонии.

Тема 7. Развитие организационной культуры

Развитие организации проходит ряд этапов, которые объединены в жизненный цикл организации. Тема посвящена рассмотрению вопросов анализа жизненных циклов организаций, эволюции содержания организационной структуры.

Тема 8. Особенности российской организационной культуры

Тема посвящена рассмотрению вопросов изменения организационной культуры, формированию суб- и контркультур на предприятиях, а также анализу особенностей организационной культуры современных российских предприятий.

5. Образовательные технологии

При изучении дисциплины (модуля) используется инновационная образовательная технология на основе интеграции компетентностного и личностно-ориентированного подходов с элементами традиционного лекционно-семинарского и квазипрофессионального обучения с использованием интерактивных форм проведения занятий, исследовательской проектной деятельности и мультимедийных учебных материалов.

Вид учебных занятий	Форма проведения
Лекции	интерактивная форма -презентации с использованием мультимедийных средств с последующим обсуждением материалов (лекция –визуализация)
Практические занятия	интерактивная форма– решение конкретных задач-ситуаций (решение кейсов)по условным и фактическим данным, имитирующих профессиональную деятельность и направленных на выработку,

	оценку и выбор группой обучающихся алгоритмов по проблемным ситуациям хозяйствующих субъектов на микро-, мезо- и макроуровне
Самостоятельная работа обучающихся	сочетание традиционной формы (работа с учебной и справочной литературой, изучение материалов интернет-ресурсов, подготовка к практическим занятиям и тестированию) и интерактивной формы (выполнение индивидуальных и групповых исследовательских проектов)

6. Оценочные средства дисциплины (модуля)

Основными видами дисциплинарных оценочных средств при функционировании модульно-рейтинговой системы обучения являются: на стадии рубежного рейтинга, формируемого по результатам модульного компьютерного тестирования – тестовые задания; на стадии поощрительного рейтинга, формируемого по результатам написания и защиты рефератов по актуальной проблематике и оценки ответов обучающегося на коллоквиумах – рефераты и коллоквиум; на стадии промежуточного рейтинга, определяемого по результатам сдачи экзамена – вопросы для экзамена.

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

«Организационная культура»

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Оценочное средство	
			наименование	кол-во
1.	Организационная культура: сущность и содержание	УК-5, ПК-2, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для экзамена практико - ориентир. задание	11 2 7 1
2.	Экономическое, нормативное, организационное поведение	УК-5, ПК-2, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для экзамена Практико- ориентир. задание	12 2 4 1
3.	Типологии организационных культур	УК-5, ПК-2, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для экзамена практико- ориентир. задание	12 2 4 1
4.	Системные подход к изучению организационной культуры	УК-5, ПК-2, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для экзамена Практико- ориентир. задание	13 2 4 1
5.	Подходы к анализу структуры организационной культуры	УК-5, ПК-2, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для экзамена практико- ориентир. задание	8 2 4 1
6.	Основные элементы организационной культуры	УК-5, ПК-2, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для экзамена Практико-	19 2 4

			ориентир.задание	1
7.	Развитие организационной культуры	УК-5, ПК-2, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для экзамена Практико-ориентир.задание	14 2 2 1
8.	Особенности российской организационной культуры	УК-5, ПК-2, ПК-5	Тестовые задания Темы рефератов Вопросы для экзамена Практико-ориентир.задание	15 2 3 1

6.2. Перечень вопросов для экзамена

1. Основные элементы организационной культуры (УК-5, ПК-2, ПК-5)
2. Использование основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач (УК-5, ПК-2, ПК-5)
3. Экономическая культура и экономическое поведение. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
4. Ценности как основной элемент организационной культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
5. Нормативная культура и нормативное поведение. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
6. Организационное поведение. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
7. Корпоративная культура. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
8. Сильные и слабые организационные культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
9. Виды организационных культур. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
10. Понятие и виды субкультур. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
11. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
12. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
13. Организационная культура и внешняя среда. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
14. Типология организационной культуры Г. Хофштеда. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
15. Типология организационной культуры Ф. Тромпенаарса. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
16. Типология организационной культуры С. Йошимури. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
17. Типология организационной культуры У. Ноймана. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
18. Типология организационной культуры Р. Блейка и Ж. Моутона. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
19. Типология организационной культуры И. Оучи. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
20. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей К. Камерон и Р. Куинна(УК-5, ПК-2, ПК-5)
21. Системный подход в научном познании и изучении организационной культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
22. Программно-целевой подход в управлении. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
23. Ситуационный подход в изучении организационной культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
24. Атрибуты и уровни организационной культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
25. Компоненты организационные культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
26. Миссия организации(УК-5, ПК-2, ПК-5)
27. Цели организации. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
28. Ценности организации. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
29. Организационные нормы, обряды, ритуалы, церемонии. (УК-5, ПК-2, ПК-5)

30. Жизненный цикл организации, эволюция организационной культуры (УК-5, ПК-2, ПК-5)
31. Моделирование организационной культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
32. Диагностика изменений организационной культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
33. Методы управления изменением организационной культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
34. Особенности организационных культур российских предприятий. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
35. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
36. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
37. Влияние экономической и нормативной культуры членов организации на культуру конкретной компании. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
38. Понятие и виды субкультур на предприятиях. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
39. Типология организационных культур, характеристика основных типов. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
40. Системный подход к изучению культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
41. Основные компоненты организационной культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
42. Принципы и методы формирования организационной культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
43. Методы поддержания организационной культуры. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
44. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. (УК-5, ПК-2, ПК-5)
- 45.

6.3. Шкала оценочных средств

При функционировании модульно-рейтинговой системы обучения знания, умения и навыки, приобретаемые обучающимися в процессе изучения дисциплины (модуля), оцениваются в рейтинговых баллах. Учебная дисциплина имеет итоговый рейтинг -100 баллов, который складывается из рубежного (40 баллов), промежуточного – (50 баллов) и поощрительного рейтинга (10 баллов). Итоговая оценка знаний по дисциплине определяется на основании перевода итогового рейтинга в 5-ти балльную шкалу с учетом соответствующих критериев оценивания.

Уровни освоения компетенций	Критерии оценивания	Оценочные средства (кол-во баллов)
Продвинутый (75 -100 баллов) «отлично»	демонстрирует прекрасное знание предмета, соединяя при ответе знания из разных разделов, добавляя комментарии, пояснения, обоснования; умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия успешно владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять	тестовые задания (30-40 баллов); реферат (коллоквиум) (7-10 баллов); вопросы к экзамену (38-50 баллов)

	диагностику организационной культуры	
Базовый (50 -74 балла) – «хорошо»	знает - взаимосвязи, может провести анализ и т.д., но не всегда делает это самостоятельно без помощи экзаменатора умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	тестовые задания (20-29 баллов); реферат (коллоквиум) (5-6 баллов); вопросы к экзамену (25-37 баллов)
Пороговый (35 - 49 баллов) – «удовлетворительно»	отвечает только на конкретный вопрос, соединяет знания из разных разделов курса только при наводящих вопросах экзаменатора; с трудом умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия с трудом владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	тестовые задания (14-19 баллов); реферат (коллоквиум) (3-4 балла); вопросы к экзамену (18-24 баллов)
Низкий (допороговый) (компетенция не сформирована) (менее 35 баллов) – «неудовлетворительно»	не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки; не умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	тестовые задания (0-13 баллов); реферат (коллоквиум) (0-2 балла); вопросы к экзамену (0-17 баллов)

Все комплекты оценочных средств (контрольно-измерительных материалов), необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины (модуля) подробно представлены в документе «Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)».

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

7.1. Учебная литература

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 167 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433846>

2. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 306 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432946>

3. Организационная культура / В. В. Попова [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Сургут : РИО СурГПУ, 2023. — 69 с. Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/543480> — Загл. с экрана

4. Дорофеева Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательство Юрайт, 2023. — 395 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/0A2A9048-1707-4C41-AAA9-1390E8D928D4> — Загл. с экрана

5. Коротков, Э. М. Менеджмент : учебник для бакалавров / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательство Юрайт, 2023. — 684 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/235F3788-E8BE-4D59-8E92-0E3F5E5A1F04> — Загл. с экрана

6. Спивак, В. А. Лидерство. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Спивак. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательство Юрайт, 2023. — 361 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/6A5F226E-4A1C-4BDE-841B-042BC40824F7> — Загл. с экрана

7. Стеклова О.Е. Формирование инновационной составляющей организационной культуры предпринимательской организации, монография/О.Е. Стеклова. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Издательство УлГТУ, 2023. — 158с. — Режим доступа: <http://www.ebs.rgazu.ru/?q=node/2249> — Загл. с экрана

7.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

2. Сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Тамбовской области (Тамбовстат). Электронный ресурс. Режим доступа: <http://tmb.gks.ru/>

3. Режим доступа: <http://www.atiso.ru> — сайт Академии труда и социальных отношений

4. Режим доступа: <http://www.rbc.ru/> - РосБизнесКонсалтинг

5. Режим доступа: <http://www.devbusiness.ru/development/staff.htm>
6. Режим доступа: <http://www.personnels.chat.ru> (сайт «Отдел кадров»)
7. Режим доступа: <http://www.businessstest.ru> (сайт «Деловые тесты»)

7.3. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

1. Учебно-методический комплекс дисциплины «Организационная культура» по направлению 38.03.02 Менеджмент Мичуринск 2024

7.4. Информационные и цифровые технологии (программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы)

Учебная дисциплина (модуль) предусматривает освоение информационных и цифровых технологий. Реализация цифровых технологий в образовательном пространстве является одной из важнейших целей образования, дающей возможность развивать конкурентоспособные качества обучающихся как будущих высококвалифицированных специалистов.

Цифровые технологии предусматривают развитие навыков эффективного решения задач профессионального, социального, личностного характера с использованием различных видов коммуникационных технологий. Освоение цифровых технологий в рамках данной дисциплины (модуля) ориентировано на способность безопасно и надлежащим образом получать доступ, управлять, интегрировать, обмениваться, оценивать и создавать информацию с помощью цифровых устройств и сетевых технологий. Формирование цифровой компетентности предполагает работу с данными, владение инструментами для коммуникации.

7.4.1 Электронно-библиотечные системы и базы данных

1. ООО «ЭБС ЛАНЬ» (<https://e.lanbook.com/>) (договор на оказание услуг от 01.09.2025 № б/н (Сетевая электронная библиотека).
2. База данных электронных информационных ресурсов ФГБНУ ЦНСХБ (договор по обеспечению доступа к электронным информационным ресурсам ФГБНУ ЦНСХБ через терминал удаленного доступа (ТУД ФГБНУ ЦНСХБ) от 01.12.2025 № 04-УТ/2025).
3. ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» (<https://urait.ru/>) (договор на оказание услуг по предоставлению доступа к образовательной платформе ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» от 01.09.2025 № 7326).
4. Электронно-библиотечная система «Вернадский» (<https://vernadsky-lib.ru>) (договор на безвозмездное использование произведений от 26.03.2020 № 14/20/25).
5. База данных НЭБ «Национальная электронная библиотека» (<https://rusneb.ru/>) (договор о подключении к НЭБ и предоставлении доступа к объектам НЭБ от 02.09.2024 № 101/НЭБ/4712-п).
6. Договор о сотрудничестве по оказанию библиотечно-информационных и социокультурных услуг пользователям университета из числа инвалидов по зрению, слабовидящих, инвалидов других категорий с ограниченным доступом к информации, лиц, имеющих трудности с чтением плоскочечатного текста ТОГБУК «Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина» Филиал «Специальная библиотека для слепых им. Н.А. Островского» (<https://www.tambovlib.ru>) (договор о сотрудничестве от 10.10.2024 № 0001).

7.4.2. Информационные справочные системы

1. Справочная правовая система КонсультантПлюс (договор поставки, адаптации и сопровождения экземпляров систем КонсультантПлюс от 24.02.2026 № 12760 /13900/ЭС).
2. Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (договор на услуги по сопровождению от 11.02.2026 № 194-01/2026).

7.4.3. Современные профессиональные базы данных

1. База данных нормативно-правовых актов информационно-образовательной программы «Росметод» (договор от 06.11.2025 № 505/2025)
2. База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU – российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования - <https://elibrary.ru/>
3. Портал открытых данных Российской Федерации - <https://data.gov.ru/>
4. Открытые данные Федеральной службы государственной статистики - <https://rosstat.gov.ru/opendata>
5. Сайт Ассоциация менеджеров Режим доступа www.amr.ru
6. Сайт Агропромышленный союз России Режим доступа www.apsr.ru
7. Сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. - Режим доступа: www.gks.ru

7.4.4. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

	Наименование	Разработчик ПО (правообладатель)	Доступность (лицензионное, свободно распространяемое)	Ссылка на Единый реестр российских программ для ЭВМ и БД (при наличии)	Реквизиты подтверждающего документа (при наличии)
1	Microsoft Windows, Office Professional	Microsoft Corporation	Лицензионное	-	Лицензия от 04.06.2015 № 65291651 срок действия: бессрочно
2	Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса	АО «Лаборатория Касперского» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/366574/?sphrase_id=415165	Сублицензионный договор с ООО «Софттекс» от 17.12.2025 № б/н, срок действия: с 18.12.2025 по 17.12.2026
3	МойОфисСтандартный - Офисный пакет для работы с документами и почтой (myoffice.ru)	ООО «Новые облачные технологии» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301631/?sphrase_id=2698444	Контракт с ООО «Рубикон» от 24.04.2019 № 0364100000819000012 срок действия: бессрочно
4	Офисный пакет «Р7-Офис» (десктопная версия)	АО «Р7»	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/306668/?sphrase_id=4435041	Контракт с ООО «Софттекс» от 24.10.2023 № 0364100000823000007 срок действия:

					бессрочно
5	Операционная система «Альт Образование»	ООО "Базальт свободное программное обеспечение"	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/303262/?sphrase_id=4435015	Контракт с ООО «Софттекс» от 24.10.2023 № 0364100000823000007 срок действия: бессрочно
6	Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат ВУЗ» (https://docs.antiplagiat.ru)	АО «Антиплагиат» (Россия)	Лицензионное	https://reestr.digital.gov.ru/reestr/303350/?sphrase_id=2698186	Лицензионный договор с АО «Антиплагиат» от 16.05.2025 № 10567, срок действия: с 16.06.2025 по 15.06.2026
7	Acrobat Reader - просмотр документов PDF, DjVU	Adobe Systems	Свободно распространяемое	-	-
8	Foxit Reader - просмотр документов PDF, DjVU	Foxit Corporation	Свободно распространяемое	-	-

7.4.5. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. CDTOWiki: база знаний по цифровой трансформации <https://cdto.wiki/>

7.4.6. Цифровые инструменты, применяемые в образовательном процессе

1. LMS-платформа Moodle
2. Виртуальная доска Миро: miro.com
3. Виртуальная доска SBoard <https://sboard.online>
4. Облачные сервисы: Яндекс.Диск, Облако Mail.ru
5. Сервисы опросов: Яндекс.Формы, MyQuiz
6. Сервисы видеосвязи: Яндекс.Телемост, Webinar.ru
7. Сервис совместной работы над проектами для небольших групп Trello <http://www.trello.com>

7.4.7. Цифровые технологии, применяемые при изучении дисциплины

Цифровые технологии	Виды учебной работы, выполняемые с применением цифровой технологии	Формируемые компетенции
---------------------	--	-------------------------

	Облачные технологии	Лекции Практические занятия	УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
	Облачные технологии	Лекции Практические занятия	ПК-2. Способен проводить анализ финансово-хозяйственной деятельности и управление рисками в соответствии с нормами корпоративной культуры
	Облачные технологии	Лекции Практические занятия	ПК-5.Способен управлять проектами, строить структуры управления производством в соответствии с целями и стратегией организаций АПК и выстраивать эффективные коммуникации между всеми организационными звеньями системы управления

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные занятия с обучающимися проводятся в закреплённых за управления и делового администрирования аудиториях

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (г. Мичуринск ул. Интернациональная д.101 - 1/303)	1.Ноутбук Asus K50AF M600/3G500/Gb (инв. № 2101045176) 2. Проектор Acer X113PH SVG/DLP/3D/3000 Lm/1300:1/HDMI/10000 Hrs2.5kg (инв. № 21013400768) 3. Экран настенный DigisOptimal-C формат 1:1 (200*200) MW DSOS-1103. (инв. № 21013400766) 4. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом к ЭИОС университета.	1. Лицензия от 31.12.2013 № 49413124: Microsoft Windows XP, 7, Microsoft Office 2003, 2010 2. Сайт Ассоциация менеджеров Режим доступа www.amr.ru 3. Сайт Агропромышленный союз России Режим доступа www.apsr.ru
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (компьютерный класс) (г. Мичуринск ул.	1. Компьютер Celeron E3500 (инв. № 2101045286, 2101045288, 2101045289, 2101045291, 2101045292, 2101045293, 2101045295, 2101045296, 2101045297, 2101045299, 2101045300, 2101045302, 2101045303) 2. Доска меловая Magnetoplan SP 1500*1200 мм, зелен, магн. повер-ть (инв. № 41013602238, 41013602237) Компьютерная техника подключена к сети «Интернет» и обеспечена доступом в ЭИОС университета. 3. Наборы демонстрационного	1. Лицензия от 31.12.2013 № 49413124: Microsoft Windows XP, 7, Microsoft Office 2003, 2010 2. Банковское право - http://www.karta-smi.ru/5602 3. Сайт Государственного научно-исследовательского институт информационных технологий и телекоммуникаций. - Режим доступа: http://www.informika.ru 4. Сайт Министерства финансов РФ. - Режим доступа: www.minfin.ru 5. Сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. - Режим доступа: www.gks.ru 6. Сайт Центрального банка РФ. - Режим

Интернациональн ая д.101 - 1/312)	оборудования и учебно- наглядных пособий"	доступа: www.cdr.ru
Помещение для самостоятельной работы (г. Мичуринск ул. Интернациональн ая д.101 - 1/210)	1. Шкаф канцелярский (инв. № 2101062853, 2101062852) 2. Холодильник Стинол (инв. № 2101040880) 3. Принтер HP-1100 (инв. № 2101041634) 4. Принтер HP LaserJet 1200 (инв. № 2101047381) 5. Принтер Canon (инв. № 2101045032) 6. МФУ Canon i-Sensys MF 4410 (инв. № 41013400760) 7. Системный комплект: Процессор Intel Original LGA 1155 Celeron G 1610 OEM (2.6/2 Mb), монитор 20 Asus AsMS202D, материнская плата Asus, вентилятор, память, жесткий диск, корпус, клавиатура, мышь (инв. № 21013400429) 8. Ноутбук Hewlett Packard Pavilion 15-e006sr (D9X28EA) (инв. № 21013400617) 9. Доска классная + маркер (инв. № 1101063872) 10. Компьютер (инв. № 41013401070) 11. Компьютер (инв. № 41013401082) 12. Компьютер Celeron E 3300 (инв. № 2101045217, 1101047398) 13. Компьютер Dual Core (инв. № 2101045268) 14. Компьютер OLDI 310 КД (инв. № 2101045044) 15. Копировальный аппарат Kyocera Mita TASKalfa 180 (инв. № 21013400369) Компьютерная техника подключена в сети «Интернет» и обеспечена доступом к ЭИОС университета."	1. Лицензия от 31.12.2013 № 49413124: Microsoft Windows XP, 7, Microsoft Office 2003, 2010; 2. Профессиональная база данных: Сайт ЦБСД режим доступа http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 970 от 12 августа 2020 г

Автор:

доцент кафедры управления и делового
администрирования, к.э.н.

Щербаков Н.В.

Рецензент: доцент кафедры

экономики и коммерции, к.э.н.

Климентова Э.А.

Программа рассмотрена на заседании кафедры управления и делового администрирования протокол № 9 от «19» апреля 2021 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления протокол № 8 от «20» апреля 2021 г.

Программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета протокол № 8 от «22» апреля 2021 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Программа рассмотрена на заседании кафедры управления и делового администрирования протокол № 11 от «21» июня 2021 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления Мичуринского ГАУ

протокол №10 от «22» июня 2021 г.

Программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета протокол №10 от 24 июня 2021 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Программа рассмотрена на заседании кафедры управления и делового администрирования протокол № 10 от «14» апреля 2022 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления Мичуринского ГАУ

протокол № 8 от «19» апреля 2022 г.

Программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета протокол № 8 от 21 апреля 2022 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Программа рассмотрена на заседании кафедры управления и делового администрирования протокол № 10 от «09» июня 2023 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления Мичуринского ГАУ

протокол № 10 от «20» июня 2023 г.

Программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета протокол № 10 от 22 июня 2023 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Программа рассмотрена на заседании кафедры управления и делового администрирования протокол № 12 от «14» мая 2024 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления Мичуринского ГАУ

протокол № 9 от «21» мая 2024 г.

Программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета протокол № 9 от 23 мая 2024 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Программа рассмотрена на заседании кафедры управления и делового администрирования протокол № 14 от «15» апреля 2025 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института экономики и управления Мичуринского ГАУ

протокол № 8 от «15» апреля 2025 г.

Программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета

протокол № 8 от 23 апреля 2025 г.

Программа переработана и дополнена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.
Программа рассмотрена на заседании кафедры управления и делового
администрирования

протокол № 11 от «14» апреля 2026 г.

Программа рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии института
экономики и управления Мичуринского ГАУ

протокол № 8 от «20» апреля 2026 г.

Программа утверждена Решением Учебно-методического совета университета
протокол № 7 от 22 апреля 2026 г.

**Оригинал документа хранится на кафедре управления и делового
администрирования**