

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор по образовательной
деятельности

Минин
«19» 12 2020
И. В. Князев



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ
УПРАВЛЕНИЕ НРАВСТВЕННОЙ КУЛЬТУРОЙ**

Код модуля	Модуль
1148307	Управление нравственной культурой

Екатеринбург, 2020

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Образовательная программа Прикладная этика	Код ОП 47.03.02/33.01
Направление подготовки Прикладная этика	Код направления и уровня подготовки 47.03.02

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Цепелева Надежда Петровна	кандидат философских наук, доцент	Зав. кафедрой	Кафедра философии
2	Субангулова Наталья Ахуновна	-	Старший преподаватель	Кафедра философии

Согласовано:

Учебный отдел



Е.С.Комарова

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ Управление нравственной культурой

1.1. Аннотация содержания модуля

Модуль «Управление нравственной культурой» формирует организационную и социально нравственную культуру, раскрывает возможности этического регулирования социальных взаимодействий в рамках профессиональной деятельности, связанные с развитием навыков использования этических инструментов в формировании корпоративной культуры и возможностей этического регулирования в определенных культурных и социальных условиях.

Модуль «Управление нравственной культурой» является модулем обязательной части. Содержание и методика дисциплины способствуют формированию практико-ориентированных профессиональных компетенций, необходимых для разработки и реализации проектов и программ, связанных с разрешением вариативных моральных проблем в процессах управления ценностями в организации. Модуль формирует знания, умения, навыки и опыт деятельности бакалавра прикладной этики, необходимые для управленческой деятельности с целью укрепления и развития лучших традиций нравственности и духовной культуры, участвует в формировании организационной и морально-нравственной культуры, раскрывает возможности этического регулирования социальных взаимодействий в рамках профессиональной деятельности, связанные с развитием навыков этического регулирования в определенных культурных и социальных условиях.

1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Организационная культура	3
2	Этические основы кросс-культурных коммуникаций	2
3	Управление ценностями	3
ИТОГО по модулю:		8

1.2. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	1.11 Основы прикладная этика
Постреквизиты и кореквизиты модуля	Корпоративная и управленческая этика

1.3. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
--------------------	--------------------------------	--

модуля		
<p>Организационная культура</p>	<p>ПК-8 - Способен применять методы внедрения этических практик при принятии и реализации тактических и стратегических решений в управлении обществом, организациями и социальными сообществами</p> <p>ПК-11 - Способен работать с процедурами и приемами прикладной этики при разрешении вариативных моральных проблем</p> <p>ПК-10 - Способен применять основные технологии формирования индивидуальной, организационной и социальной нравственной культуры</p> <p>ОПК-2 - Способен использовать в профессиональной деятельности базовые знания в области теории, методологии и истории области знаний (в соответствии с направленностью (профилем) образовательной программы)</p>	<p>РО5-З ПК-8</p> <p>Использовать понятийно-категориальный аппарат для анализа актуальных моральных проблем и для теоретико-методологического обоснования методов и способов их теоретического и практического разрешения в различных сферах профессиональных и прикладных этик; понимать и анализировать ценностные основания и ценностную составляющую различных сфер общественной жизни и профессиональной деятельности с целью поиска и обоснования теоретических и практических инструментов для разрешения актуальных моральных проблем в различных сферах профессиональных и прикладных этик</p> <p>РО5-У ПК-8</p> <p>Осуществлять мониторинг и исследования в области нравственных взаимоотношений; осуществлять проектную, организационно-управленческую, консалтинговую и экспертную деятельность в области нравственных взаимоотношений</p> <p>РО5-В ПК-8</p> <p>Навыки работы с процедурами и приемами прикладной этики при разрешении вариативных моральных проблем; навыки применения процедур этического сопровождения социально-значимых проектов и практик функционирования социальных институтов, профессиональных и социальных сообществ; навыки внедрения этических практик при принятии и реализации тактических и стратегических решений в управлении обществом, организациями и социальными сообществами</p> <p>РО6-З ПК-11</p> <p>Знать методы и технологии работы с процедурами и приемами прикладной этики при разрешении вариативных моральных проблем</p> <p>РО6-У ПК-11</p> <p>Осуществлять технологическую деятельность в области нравственных взаимоотношений; формировать</p>

		<p>организационную и социально нравственную культуру, осуществлять проектную, организационно-управленческую, консалтинговую и экспертную деятельность в области нравственных взаимоотношений; формировать основные характеристики индивидуальной, организационной и социальной нравственной культуры РО6-В ПК-11</p> <p>Формирования основных характеристик индивидуальной, организационной и социальной нравственной культуры; опыт работы с процедурами и приемами прикладной этики при разрешении вариативных моральных проблем РО3-3 ПК-10</p> <p>Сущность организационной культуры, её объект, предмет и научный метод; закономерности влияния организационной культуры; содержание принципов и функций организационной культуры; сущность и методы управления организационной культурой; о возможностях формирования, поддержания и изменения организационной культуры; методы определения эффективности организационной культуры РО3-У ПК-10</p> <p>Диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение; оперировать понятиями культура, организационная культура, корпоративная культура; квалифицированно анализировать развитие организационной культуры в организации; диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение; формулировать задачи и функции службы управления персоналом организации РО3-В ПК-10</p> <p>Современными технологиями управлением поведением персонала в области управления организационной культуры; навыками управления поведением индивида и группы в соответствии с установившейся организационной культурой, соответствующей критериям эффективности</p>
--	--	---

		<p>деятельности организации; навыками обобщения и использования передового опыта в управления организационной культурой</p> <p>РО1-3 ОПК-2 Объяснять роль и значение базовых знаний в области теории, методологии и истории профильной области знаний в формулировании и решении задач профессиональной деятельности.</p> <p>РО1-У ОПК-2 Обосновывать варианты решения задач профессиональной деятельности, используя базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний</p> <p>РО1-В ОПК-2 Предлагать варианты решения задач профессиональной деятельности, опираясь на базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний</p>
<p>Управление ценностями</p>	<p>ПК-6 - Способен использовать процедуры этического сопровождения социально-значимых проектов и практик функционирования социальных институтов, профессиональных и социальных сообществ</p> <p>ПК-8 - Способен применять методы внедрения этических практик при принятии и реализации тактических и стратегических решений в управлении обществом, организациями и социальными сообществами</p> <p>ПК-10 - Способен применять основные технологии формирования индивидуальной,</p>	<p>РО5-3 ПК-6 Историю возникновения, особенности, методы и инструментарий экспертной деятельности в социально-гуманитарной сфере</p> <p>РО5-У ПК-6 Анализировать ценностные основания и ценностную составляющую различных сфер общественной жизни и профессиональной деятельности; производить экспертизу проектов и решений, имеющих социально-гуманитарную значимость</p> <p>РО5-В ПК-6 Навыки нормативно-этического анализа общественно значимых проектов и решений</p> <p>РО6-3 ПК-6 Понятийно-категориальный аппарат для анализа актуальных моральных проблем и для теоретико-методологического обоснования методов и способов их теоретического и практического разрешения в различных сферах профессиональных и прикладных этик; понимать и анализировать ценностные основания и ценностную составляющую различных сфер общественной жизни и профессиональной деятельности с целью поиска и обоснования</p>

	<p>организационной и социальной нравственной культуры</p> <p>ОПК-2 - Способен использовать в профессиональной деятельности базовые знания в области теории, методологии и истории области знаний (в соответствии с направленностью (профилем) образовательной программы)</p>	<p>теоретических и практических инструментов для разрешения актуальных моральных проблем в различных сферах профессиональных и прикладных этик</p> <p>РО6-У ПК-6</p> <p>Осуществлять мониторинг и исследования в области нравственных взаимоотношений; осуществлять проектную, организационно-управленческую, консалтинговую и экспертную деятельность в области нравственных взаимоотношений</p> <p>РО6-В ПК-6</p> <p>Навыки работы с процедурами и приемами прикладной этики при разрешении вариативных моральных проблем; навыки применения процедур этического сопровождения социально-значимых проектов и практик функционирования социальных институтов, профессиональных и социальных сообществ; навыки внедрения этических практик при принятии и реализации тактических и стратегических решений в управлении обществом, организациями и социальными сообществами</p> <p>РО2-3 ПК-8</p> <p>Основы управления ценностями, стратегии и методы внедрения этических практик в организационно-управленческую деятельность; понимать влияние ценностей на культуру личности, организации, общества</p> <p>РО2-У ПК-8</p> <p>Анализировать существующие модели управления ценностями, способы внедрения нравственных норм и ценностей в практику деятельности предприятия</p> <p>РО2-В ПК-8</p> <p>Навыки выявления стратегически значимых ценностей компании и составления паспорта ценностей компании, внедрения нравственных норм и ценностей в практику деятельности предприятия</p> <p>РО5-3 ПК-10</p> <p>Основы управления ценностями, стратегии и методы внедрения этических практик в организационно-управленческую деятельность; понимать влияние ценностей на культуру личности, организации,</p>
--	--	---

		<p>общества РО5-У ПК-10 Анализировать существующие модели управления ценностями, способы внедрения нравственных норм и ценностей в практику деятельности предприятия РО5-В ПК-10 Навыки выявления стратегически значимых ценностей компании и составления паспорта ценностей компании, внедрения нравственных норм и ценностей в практику деятельности предприятия РО1-3 ОПК-2 Объяснять роль и значение базовых знаний в области теории, методологии и истории профильной области знаний в формулировании и решении задач профессиональной деятельности. РО1-У ОПК-2 Обосновывать варианты решения задач профессиональной деятельности, используя базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний РО1-В ОПК-2 Предлагать варианты решения задач профессиональной деятельности, опираясь на базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний</p>
<p>Этические основы кросс-культурных коммуникаций</p>	<p>ПК-3 - Способен применять понятийно-категориальный аппарат для анализа актуальных моральных проблем и для теоретико-методологического обоснования методов и способов их теоретического и практического разрешения в различных сферах профессиональных и прикладных этик ОПК-2 - Способен использовать в профессиональной деятельности базовые знания в области теории, методологии и истории</p>	<p>РО9-3 ПК-3 Внутреннюю логику развития межкультурных контактов в эпоху глобализации, особенности делового взаимодействия различных культур, этические основания кросс-культурных коммуникаций РО9-У ПК-3 Видеть различие в деловых культурах и в системах их ценностей; определять причины межкультурных конфликтов и возможные пути их предотвращения и/или нейтрализации РО9-В ПК-3 Навыки создания, развития и управления кросс-культурными технологиями, формирования и развития «межкультурной компетенции» менеджеров и сотрудников в целях повышения эффективности деятельности организации в условиях глобализации</p>

	<p>области знаний (в соответствии с направленностью (профилем) образовательной программы)</p>	<p>РО1-З ОПК-2 Объяснять роль и значение базовых знаний в области теории, методологии и истории профильной области знаний в формулировании и решении задач профессиональной деятельности. РО1-У ОПК-2 Обосновывать варианты решения задач профессиональной деятельности, используя базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний РО1-В ОПК-2 Предлагать варианты решения задач профессиональной деятельности, опираясь на базовые знания в области теории, методологии и истории профильной области знаний</p>
--	---	--

1.4. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной формах.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Цепелева Надежда Петровна	кандидат философских наук, доцент	Зав. кафедрой	Кафедра философии
2	Хохолева Евгения Аркадьевна	без степени	старший преподавате ль	кафедра Управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом УГИ

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы: Хохолева Е.А., Цепелева Н.П.

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Продвинутый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Теоретические представления об организационной культуре.	Понятие организационной культуры. История возникновения понятия «Организационная культура». Соотношение терминов «Организационная культура», «Корпоративная культура», «Идеология фирмы», «Социально-психологический климат организации». Основные теоретические подходы к изучению организационной культуры: символический, когнитивный, систематический (целостный). Содержание и функции организационной культуры. Характеристики содержания организационной культуры. Структура организационной культуры. Составляющие элементы организационной культуры: их набор и значимость. Уровни культур. Функции организационной культуры. Виды организационной культуры: доминирующая культура и субкультура, сильная, слабая. Типы организационных культур. Общая характеристика типологий организационных культур. Национальные типы организационной культуры Г. Хофштеде . Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость получения обратной связи». Типология Р. Акоффа на основе сочетания параметров «степень

		<p>привлечения» работников к установлению целей в группе организаций и «степень привлечения» работников к выбору средств достижения поставленных целей» (корпоративная культура, консультативная культура, «партизанская» культура, предпринимательская культура.)</p> <p>Типология М. Бурке по характеру взаимодействия с внешней средой, размеру и структуре организаций, мотивации персонала. Типология С. Ханди по типу и размеру организации, основы системы власти, процессу принятия решений, контролю исполнения, отношению к людям, типу менеджера, степени адаптации к изменениям (культура власти, культура задачи, культура личности, культура роли). Типология организационной культуры К.Камерона и Р. Куина (иерархическая, рыночная, клановая, адхократическая). Типология И. Оучи по особенностям регулирования взаимоотношений (рыночная, бюрократическая, клановая).</p> <p>Межкультурная коммуникация и организационная культура</p> <p>Классификации культур. Теория Э. Холла: высоко- и низко-контекстуальные культуры. Теория Г. Хофштеда Модель У. Оучи.. Роль национальной культуры в детерминации, формальном и неформальном поведении персонала. Моноактивные, полиактивные, реактивные культуры. Организационная культура в контексте национальной деловой культуры. Американская, Японская, Германская модели управления; особенности организационной культуры. Связь организационной культуры и национального менталитета персонала. Российская модель управления: исторический аспект и современное состояние.</p> <p>Различные аспекты межкультурной коммуникации. Причины возникновения трудностей в межкультурном общении.</p>
P2	<p>Влияние организационной культуры на организационную эффективность.</p>	<p>Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность.</p> <p>Подходы к измерению влияния культуры на эффективность деятельности организации: В. Сатте, Т. Питтерс, Р. Уотерман. Модель Парсонса. Модель Квина–Рорбаха.</p> <p>Оценка эффективности организационной культуры.</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективность разработанного направления по развитию организационной культуры (т. е. цель изменений); • эффективность мероприятий по совершенствованию организационной культуры в избранном направлении (технология изменений). <p>Элементы организационной культуры и показатели их эффективности. Соответствие культуры принятой стратегии. Взаимосвязь стратегий организаций и организационной культуры. Критерии оценки</p>

		<p>эффективности организационной культуры. Эффективная организационная культура: российский и зарубежный опыт.</p>
Р3	<p>Управление организационной культурой</p>	<p>Диагностика организационной культуры. Качественные и количественные методы исследования организационной культуры. Методики анализа отдельных элементов организационной культуры. Модель организационной культуры Д. Дэнисона</p> <p>Формирование организационной культуры. Роль основателей организации в формировании организационно культуры. Философия основателей организации. Динамика культуры в жизненном цикле организации. Принципы и методы формирования организационной культуры вовне и внутри организации. Проблемы внешней адаптации. Проблема внутренней интеграции и выживания.</p> <p>Поддержание организационной культуры. Механизмы передачи организационной культуры. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры. Корпоративные мероприятия как способы поддержания организационной культуры . Виды, формы корпоративных мероприятий Корпоративный праздник. Технология проведения. Корпоративная коммуникация (корпоративные СМИ и др.) Кодекс организационной культуры.</p> <p>Изменение организационной культуры. Факторы, влияющие на изменение организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Этапы изменения организационной культуры. Соответствие организационной культуры принятой стратегии. Модель управления изменениями организационной культуры. Трудности изменения организационной культуры</p> <p>Управление сопротивлениями при организационных изменениях Причины сопротивления. Стадии сопротивления переменам. Тактика обращения с сопротивлениями.</p>

1.3. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура

Электронные ресурсы (издания)

1. Хохолева Е.А. Организационная культура. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://dist.ustu.ru/pages/course.asp?cID=1268>

Печатные издания

1. Виханский О.С. Менеджмент: учеб. для студентов вузов / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Экономистъ, 2012. - 669 с
2. Козлов, Виктор Васильевич. Организационная культура : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 080100 "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр") / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова ; под ред. М. Н. Кулапова ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова .— Москва : КНОРУС, 2013 .— 269 с. : ил. — (Бакалавриат) .— Библиогр.: с. 266-269 (91 назв.), библиогр. в примеч. — ISBN 978-5406-02468-3.
3. Шейн, Эдгар. Организационная культура и лидерство : учеб. для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования" / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. С. Жильцова ; под общ. ред. Т. Ю. Ковалевой] .— 3-е изд. — Москва ; Санкт-Петербург ; Нижний Новгород [и др.] : Питер, 2011 .— 336 с. : ил. ; 24 см .— (Классика МВА) .— Пер. изд.: Organizational culture and leadership / E. H. Schein. 2004. — Тираж 1000 экз. — Библиогр.: с. 322-330, библиогр. в тексте. — без грифа .— ISBN 978-5-4237-0194-9.

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. <http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/>
2. Библиотека Гумер <http://www.gumer.info/>
3. Библиотека думающего о России <http://www.patriotica.ru/history/index.html>
4. Портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование»
<http://www.humanities.edu.ru/>
5. <http://www.reformarzd.ru/archive/art4.html> Журнал "Корпоративная культура"
6. <http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/>
7. c-culture.ru hr-portal.ru Корпоративная культура
8. psyfactor.org/personal/personal14-03.htm Организационная культура

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление ценностями

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа

1	Лекции	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Мультимедийная установка. Доска аудиторная</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Не требуется
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p>	Не требуется
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p>	Не требуется
4	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Не требуется

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Вопросы к зачету по дисциплине

1. История изучения проблемы организационной культуры.
2. Понятие организационной культуры.
3. Структура организационной культуры (по В.А. Спиваку).
4. Содержание организационной культуры (по Харрису и Морану).
5. Функции организационной культуры.
6. Уровни организационной культуры (по Э. Шейну).
7. Поведенческие ритуалы, символы, легенды, герои.
8. Типология организационной культуры (по Г. Хофштеду).
9. Типы организационной культуры (К.Камерон, Р. Куин). Характеристики.
10. Типология организационной культуры по Т. Дилу – А. Кеннеди.
11. Типология организационной культуры (по С. Ханди).
12. Управление организационной культурой
13. Формирование организационной культуры.
14. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры.
15. Механизм поддержания организационной культуры (Э.Шейн)
16. Корпоративное мероприятие. Виды. Формы проведения. Особенности.
17. Корпоративный праздник. Технология проведения.
18. Корпоративная коммуникация (корпоративные СМИ и др.)
19. Изменение организационной культуры.
20. Фактор, определяющий изменение организационной культуры.
21. Преодоление сопротивления переменам.
22. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (Модели влияния : Модель Сате, Модель связи культуры с успехом организации (по Питерсу-Уотерману и др.)
23. Элементы организационной культуры и показатели их эффективности
24. Доминирующая организационная культура. Типы субкультур.
25. Сильная организационная культура и ее значение в успехе компании.
26. Характеристики сильной организационной культуры
27. Соответствие организационной культуры принятой стратегии.
28. Диагностика организационной культуры: этапы, методы, направление, инструменты.
29. Модель организационной культуры Д. Дэнисона
30. Общие характеристики организационной культуры российских предприятий.
31. Взаимосвязь типов организационной культуры и модели поведения руководителя, сотрудника.
- 32.** Технология разработки кодекса организационной культуры.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ЦЕННОСТЯМИ**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Цепелева Надежда Петровна	кандидат философских наук, доцент	Зав. кафедрой	Кафедра философии

Рекомендовано учебно-методическим советом УГИ

2. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы: Н.П. Цепелева

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Продвинутый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Философия управления	Корпоративные ценности и корпоративная культура компании. Переосмысление организационной структуры и философии управления на пути к обновлению корпоративной культуры, основанной на развитии людей. Т. Дж. Питерс и Р. Уотермен: «7 S». М. Рокич: система ценностных ориентаций. К. Майджер: «Ценностно-ориентированное управление». Гарсия С., Долан С.: Система Управления на основе ценностей (Management by Values, MBV). Г. Хофштеде: ценности организационной культуры и эффективность компании. Н. Васильевне: институционализация ценностей. Способы определения системы ценностей и иерархии мотивов сотрудника: тест М. Рокича, ценностный опросник Ш. Шварца.
P2	Управление на основе ценностей	<i>Система Управления на основе ценностей. Гарсия С., Долан С.</i> Ключевые факторы: 1. Потребность в высоком качестве продукции и ориентации на клиентов. 2. Потребность в профессиональной самостоятельности и ответственности. 3. Потребность в руководителях, которые были бы лидерами/координаторами. 4. Потребность в упрощенной и гибкой организационной структуре. Этико-социальные, экономико-прагматичные

		и эмоционально-развивающие ценности. Способность ценностей менять поведение сотрудников.
Р3	Ценностное управление	<p><i>Ценностное управление. К. Харский.</i> Принципы ценностного управления: соответствия целям бизнеса, согласования ценностей, управления персоналом, учета интересов пяти сторон бизнеса, принцип всемерного проникновения и совершенствования. Этапы внедрения ценностного управления в компании: Уровень 1. «Мне Кажется, Так Лучше» (МКТЛ). Уровень 2. «Договоренности и запреты». Уровень 3. «Продекларированные корпоративные ценности». Уровень 4. «Разделяемые корпоративные ценности». Уровень 5. «Культ корпоративных ценностей». Техника «Простой лист бумаги» для исследования системы ценностей сотрудников, исследования взаимоотношений сквозь призму приоритетов, исследования приоритетов компании, клиентов и партнеров. Карты оценки полезности.</p>
Р4.	Управление ценностями	<p><i>Управление ценностями. Яхонтова Е.С.</i> Стратегически значимые ценности подразделений и отдельных работников (ключевые ценности), последующая интеграция этих ценностей в культуру организации; культивирование ценностей, соответствующих стратегии организации; изменение ценностей, которые служат барьером эффективной деятельности организации. Критерии эффективности управления ценностями компании. Стили руководства. Отношение к клиентам и сотрудникам, партнерам и конкурентам. Ценности – инструмент лидеров. Приверженность компании (лояльность) и личный интерес работников. Честность и доверие. Личностные ценности работников и их влияние на эффективность организационной деятельности. Сотрудничество и уважение. Личностные ценности: базовые и инструментальные. Прояснение и формирование личностных ценностей, соответствующих стратегическим целям компании, сравнение личностных ценностей работника с ценностями компании. Мотивация. Методы и приемы воздействия менеджмента на ценности компании и отдельных работников: разработка корпоративного этического кодекса; метод морализирования, разъяснения действующих правил и норм; личный пример менеджера, отсутствие двойных стандартов; культивирование доброжелательной социально-психологической атмосферы; совершенствование системы внутренних коммуникаций, информирования; проведение обучающих семинаров и системы тренингов, фокус-групп, корпоративных мероприятий с акцентом на нормы и принципы корпоративной культуры, вовлечение сотрудников в процессы формулирования и продвижения ценностей (прозрачность и смелость), визуализация ценностей.</p>

P5	<p style="text-align: center;">Институционализация ценностей</p>	<p>Целенаправленное управление ценностями (value management). Н. Васильевене. Институционализация этики как комплекс мер, при помощи которых нравственность направленно "делается" <i>компонентом социальной организации, а нравственные ценности - повседневно функционирующими</i>. Операционализация гуманистических целей. Организация как субъект морали. Этика организации. Моделирование и конструирование ценностей. Параметры этических ценностей. Практика внедрения этической инфраструктуры в организациях, выработки процедур и инструментов для перевода (реально достижимого) <i>должного</i> в <i>повседневное сущее</i> (ethics tools). Элементы инфраструктуры: моральные кодексы (кодексы поведения), этические комиссии или комитеты, программы формирования моральной компетенции организации/профессии, "круглые столы", дискуссии, "горячие линии", этический аудит, должность эксперта/служащего по профессиональной/деловой этике, информационные службы, руководства по профессионально этическому поведению. Методики обучения этике: деловые игры, анализ "историй" (наративов) и практических ситуаций {case studies}.</p>
----	---	---

2.3. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление ценностями

Электронные ресурсы (издания)

1. Васильевене Н. Этика организации: институционализация ценностей в деловую жизнь // <http://refdb.ru/look/1356311.html>
2. Гарсия С., Долан С. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке. М.: Претекст. 2008. 320 с. <https://www.litres.ru/saymon-dolan/upravlenie-na-osnove-cennostey-korporativnoe-rukovodstvo-po-v/>
3. Максименко А.А. Ценностное управление и его значение в современном менеджменте // Terra Humana. С.98-102. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnoe-upravlenie-i-ego-znachenie-v-sovremennom-menedzhmente>
4. Харский К.В. Ценностное управление для бизнеса. – М.: Изд-во Политехника-Сервис, 2010. 289 с. URL: https://www.phantastike.com/wealth/management_business/zip/
5. Хасянова М.Г. Значение ценностей в корпоративной культуре // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2013. №22-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-tsennoste>. (дата обращения: 15.07.2020).

Печатные издания

1. *Васильевене Н.* Институционализация современной этики - от философии к менеджменту ценностей (и обратно) // Практична філософія. - 2008. - №3(29)
2. Клоков Ю.А. Корпоративная культура и ценности организации: взаимосвязь и взаимообусловленность // Экономика и управление. 2010. С. 44-46.

3. Майджер К. Ценностно-ориентированное управление. Революционный подход к достижению успехов в бизнесе и личному процветанию. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – 152 с.
4. Питерс Т., Уотерман Р. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний Америки. – М.: Вильямс, 2008. – 212 с.
5. Солодова Н.Г. Корпоративная культура: Какой ей быть? // Вестник ИГЭА. 2001. № 2. С. 80-83.
6. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. Учебное пособие. - М.: ООО «Журнал управление персоналом», 2003. - 456 с.
7. Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. 2000. №11. С. 39-44.
8. Яхонтова Е.С. Управление ценностями как элемент управления человеческими ресурсами компании // Менеджмент в России и за рубежом. 2003. №4.
9. *Haspeslagh P., Noda T., and Boulos F.* (2001, July-August), *Managing for Value: It's Not Just About the Numbers*, *Harvard Business Review*, 79, p. 65–73.
10. Rokeach M. *The Nature of Human Values*. – N.Y: The free press, 1973.
11. Petrick J. A., Quinn J. F. *Management Ethics: Integrity at Work*. London: Sage Publishers, 1997.
12. *Business Ethics: From Theory to Practice / Ed. N.Vasiljeviene, R.Jeurissen*. Vilnius: Vilnius University, 2002.

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Портал «Социально-гуманитарное и политологическое образование»
<http://www.humanities.edu.ru/>
2. <http://www.reformarzd.ru/archive/art4.html> Журнал "Корпоративная культура"
3. <http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/>
4. c-culture.ru hr-portal.ru Корпоративная культура
5. psyfactor.org/personal/personal14-03.htm Организационная культура

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление ценностями

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Не требуется
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Не требуется
4	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	Не требуется

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Виды ценностей в теории управления
2. Личностные ценности работников и их влияние на эффективность организационной деятельности
3. Целенаправленное управление ценностями (value management). Н. Васильевне
4. моральные кодексы (кодексы поведения)
5. этические комиссии или комитеты
6. Методики обучения этике: деловые игры, анализ "историй" (нарративов) и практических ситуаций {*case studies*}.
7. Принципы ценностного управления
8. Карты оценки полезности.
9. Система Управления на основе ценностей
10. эмоционально-развивающие ценности
11. Этико-социальные ценности
12. Экономико-прагматичные ценности

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КРОСС-
КУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Субангулова Наталья Ахуновна	Без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	Кафедра философии

Рекомендовано учебно-методическим советом УГИ

3. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы: Субангулова Наталья Ахуновна

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

– Традиционная (репродуктивная) технология

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Коммуникация: понятие, виды, функции, принципы	Понятие коммуникации. Основные подходы к изучению коммуникации. Особенности кодирования и декодирования информации. Концепция «хронотопа»: «время» и «место» (М.М.Бахтин). Метафора «контактная граница». «параязык» — неязыковая коммуникация. Просодия. Основные модели коммуникации: традиционная, нелинейная, вербальная и невербальная коммуникация. Этичная коммуникация (интеракция).
P2	Особенности межличностной коммуникации в кросс-культурном контексте	Конструирование межкультурной среды. Культурный код. Специфика коммуникации с соотечественниками на родном языке, коммуникация между представителями разных культур. Термин «иссин денсин» (яп.яз) - «традиционная мысленная телепатия». Особенности коммуникации в культурах низкого контекста (способность точно выражать свою позицию вербальным способом, стремятся наращивать вербальную компетентность, тезаурус) и культурах высокого контекста (навыки нелинейной коммуникации, слушания себя и другого, осознавая контакт здесь и сейчас и полевые трансформации, продуктивность пауз). Этика и этнокультуры.
P3	Культура и коммуникация.	Моноактивные культуры (США, Германия, Швейцария, Англия) и Реактивные культуры (Восточно-Азиатский тип). Кросс-культурные технологии, «межкультурные компетенции». Диалог культур. Виды диалога. История

		возникновения и основные концепции кросс-культурного менеджмента. Дипломатия, международное право, международный этикет, деловой этикет. Коммуникативная этика.
P4	Межкультурные конфликты и способы их преодоления	Конфликтное взаимодействие. Типология конфликтов. Причины конфликтов. «Культурный шок» и стратегии преодоления межкультурного конфликта. Понятие «культурного шока». Стадии «культурного шока». Кросс-культурные взаимодействия: Восток-Запад.
P5	Этичная коммуникация	Критерии этичной коммуникации. Этически грамотное выстраивание коммуникации (эффективной, результативной). Этнокультура и этическая коммуникация. Потребность в этической интеракции. Кросс-культурные взаимодействия: Восток-Запад. Специфика этичности коммуникации в межкультурном ракурсе в бизнес-общении, деловых культурах.

3.3. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Этические основы кросс-культурной коммуникации

Электронные ресурсы (издания)

1. Фионова Л.Р. Этика делового общения. Учебное пособие. Пенза, 2010. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.aup.ru/files/m1319/m1319.pdf>
2. Этика и психология деловых отношений : хрестоматия / сост. Ю.В. Бажданова. – М.: Евразийский открытый институт, 2011. [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90896>
3. Journal of Business Systems, Governance & Ethics. 2014. [Электронный ресурс]. URL: <http://jbsge.vu.edu.au/>

Печатные издания

1. Бахтин М. М. Формы времени и хронотопа в романе. Очерки по исторической поэтике // Вопросы литературы и эстетики. М.: Художественная литература, 1975. С. 234–407.
2. Барт Р. Миф сегодня // Избранные работы: Семиотика. Поэтика. М.: Прогресс, 1994. С. 72–130.
3. Лотман Ю. М. Об искусстве. СПб.: Искусство, 1998.
4. Армстронг Н. Толковый словарь языка жестов / Н. Армстронг, М. Вагнер; пер. с англ. В. Г. Панова. – М.: АСТ: Астрель, 2007. – 222 с.
5. Ароматы и запахи в культуре / сост. О. Б. Вайнштейн. М.: Новое литературное обозрение, 2003. Кн. 1. 608 с., кн. 2. 664 с.
6. Безменова Н.А. Очерки по теории и истории риторики. – М.: Наука, 1991. – 216 с.
7. Болинджер Д. Интонация как универсалия / Пер. с англ. Т.М. Николаевой; отв. ред. Б.А. Успенский. // Принципы типологического анализа языков различного строя. – М.: Наука, 1972. – С. 214–230.
8. Венедиктова В.И. О деловой этике и этикете. – М.: Правовая культура, 2004. – 176 с
9. Льюис Р. Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию: пер. с англ. М.: Дело, 1999. 440 с.

10. Махлина С. С. Семиотика культуры повседневности. Серия: Миф. Религия. Культура. СПб.: Алетейя, 2009. 232 с.
11. Метелица Е. В. Дискурс дипломатического протокола в англоязычной ритуальной коммуникации: дис. ... канд. филол. наук. Волгоград, 2003
12. Cross-cultural management textbook. CreateSpace Publ., Charleston, USA, 2012. P. 81–117

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Электронная библиотечная система <http://e.lanbook.com/>
2. Управление персоналом <http://hr-portal.ru/>
3. Портал МГИМО <http://www.mgimo.ru>
4. Кросс-культурный менеджмент <http://hr-portal.ru/blog/o-kross-kulturnom-menedzhmente>
5. Электронная библиотечная система <http://biblioclub.ru/>
6. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>
7. Этика <http://ethicscenter.ru>
8. Режимы доступа к электронно-библиотечной системе:
Зональная научная библиотека <http://library.urfu.ru/>

Каталоги библиотеки <http://library.urfu.ru/about/department/catalog/rescatalog/>

Электронный каталог <http://library.urfu.ru/resources/ec/>

Ресурсы <http://library.urfu.ru/resources>

Поиск <http://library.urfu.ru/search;>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Этические основы кросс-культурной коммуникации

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством	Не требуется

		<p>студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Мультимедийная аудитория</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p>	Не требуется
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p>	Не требуется
4	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Не требуется

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Вопросы к зачету по дисциплине

1. Кросс-культурная коммуникация. Определение. Виды. Особенности.
2. Критерии этической коммуникации.
3. Этическая коммуникация и этнокультура.
4. Особенности коммуникации культур низкого и высокого контекста.
5. Национальные особенности этикета и их историческая обусловленность. Специфика общегражданского этикета зарубежных стран: традиционные, религиозные и психологические особенности.
6. Национальные особенности деловой коммуникации (США, Канада, Франция, Великобритания, Германия, Италия, Испания, Швеция, Китай, Япония, Индия, Корея, Арабские страны, Россия –по выбору).
7. Понятие «международной вежливости» в кросс-культурной коммуникации.
8. Стратегии преодоления межкультурного конфликта. «Культурный шок».
9. Механизмы и инструменты формирования и развития «межкультурной компетенции».
10. История возникновения и основные концепции кросс-культурного менеджмента.
11. Кросс-культурные взаимодействия: Восток-Запад.
12. Кросс-культурные взаимодействия: Христианская и Мусульманская культура.
13. Кросс-культурные взаимодействия: Россия и Восток.
14. Кросс-культурные взаимодействия: Россия и Запад.