

Программу составил(и):
культн, доцент, Петрова С.И.

Рецензент(ы):

Рабочая программа дисциплины

Организационная культура

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 13.04.2020 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Кафедра педагогики и межкультурных коммуникаций

Протокол от 22.03.2023 г. № 6

Зав. кафедрой Прилепский В.В.

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол № 8 от 13.04.2020.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Целью изучения дисциплины «Организационная культура» является формирование у обучающихся видения целостной системы предприятия, с учётом традиций, ценностей и норм поведения сотрудников.
Задачи: - усвоение слушателями теоретических и методологических основ организационной культуры; - ознакомление с основными функциями организационной культуры; - изучение типологии организационной культуры; - приобретение слушателями практических навыков по основным направлениям диагностики организационной культуры; - овладение современными методами и поддержания организационной культуры.	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.Б
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Социальная психология
2.1.2	Культурология
2.1.3	Основы теории управления
2.1.4	Философия
2.1.5	Тренинг "Разработка модели профессиональной компетенции"
2.1.6	Деловые коммуникации в управлении персоналом
2.1.7	Основы управления персоналом
2.1.8	Основы профессиональной деятельности
2.1.9	Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)
2.1.10	Экологический менеджмент
2.1.11	Основы стандартизации и технического регулирования в системе управления персоналом
2.1.12	Корпоративное управление и корпоративная социальная ответственность
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Организационное поведение
2.2.2	Основы национальной безопасности
2.2.3	Тренинг "Эффективное командообразование и развитие лидерства"
2.2.4	Антикризисное управление персоналом
2.2.5	Управление социальным развитием персонала
2.2.6	Основы теории управления
2.2.7	Учебная практика (Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)
2.2.8	Управление персоналом организации
2.2.9	Проектный менеджмент
2.2.10	Технологии управления персоналом
2.2.11	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
2.2.12	Основы управления персоналом
2.2.13	Управление конкурентоспособностью предприятия
2.2.14	Основы финансового менеджмента
2.2.15	Тренинг "Профессиональные навыки менеджера по персоналу"
2.2.16	Управление общественными связями
2.2.17	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
2.2.18	Деловые коммуникации в управлении персоналом
2.2.19	Информационные технологии в управлении персоналом
2.2.20	Тренинг "Технология ведения деловых переговоров"
2.2.21	Конфликтология
2.2.22	Производственная практика (Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)
2.2.23	Оплата труда персонала
2.2.24	Управленческий учет и учет персонала
2.2.25	Документационное обеспечение управления персоналом
2.2.26	Организация и планирование производства

теоретические положения в практике управления персоналом организации	
ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	
:	
Знать	
Уровень 1	Удовлетворительно знает как работать на общий результат, а также владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
Уровень 2	Хорошо знает как работать на общий результат, а также владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
Уровень 3	Отлично знает как работать на общий результат, а также владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
Уметь	
Уровень 1	Удовлетворительно умеет работать на общий результат, а также владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
Уровень 2	Хорошо умеет работать на общий результат, а также владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
Уровень 3	Отлично умеет работать на общий результат, а также владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
Владеть	
Уровень 1	Удовлетворительно владеет умением работать на общий результат, а также владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
Уровень 2	Хорошо владеет умением работать на общий результат, а также владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
Уровень 3	Отлично владеет умением работать на общий результат, а также владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	
:	
Знать	
Уровень 1	Удовлетворительно знает как осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
Уровень 2	Хорошо знает как осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
Уровень 3	Отлично знает как осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
Уметь	
Уровень 1	Удовлетворительно умеет осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
Уровень 2	Хорошо умеет осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
Уровень 3	Отлично умеет осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
Владеть	
Уровень 1	Удовлетворительно владеет методикой делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
Уровень 2	Хорошо владеет методикой делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
Уровень 3	Отлично владеет методикой делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	
:	
Знать	
Уровень 1	Удовлетворительно знает основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

Уровень 2	Хорошо владеет принципами и основами формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
Уровень 3	Отлично владеет принципами и основами формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

ПК-11: владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

:	
Знать	
Уровень 1	Удовлетворительно знает как разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
Уровень 2	Хорошо знает как разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
Уровень 3	Отлично знает как разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
Уметь	
Уровень 1	Удовлетворительно умеет разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
Уровень 2	Хорошо умеет разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
Уровень 3	Отлично умеет разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
Владеть	
Уровень 1	Удовлетворительно владеет умением разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
Уровень 2	Хорошо владеет умением разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)
Уровень 3	Отлично владеет умением разрабатывать организационную и функционально-штатную структуры, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ . подг.
	Раздел 1. Организационная культура как социальное явление					

1.1	<p>Введение в дисциплину «Организационная культура».</p> <p>Предмет, метод, основные категории дисциплины «Организационная культура». Цели и задачи освоения дисциплины «Организационная культура».</p> <p>Взаимосвязь с другими дисциплинами.</p> <p>Основы методологии управления персоналом (фи-лософию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом). Субъект и объект дисциплины «Организационная культура».</p> <p>/Лек/</p>	2	2	ОК-6 ОПК-1 ОПК-7 ПК-4 ПК-8 ПК-11 ОПК-9	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
1.2	Сам. работа /Ср/	2	34		
	Раздел 2. Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-проблем организационного поведения в со-временной социально				
2.1	<p>Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации. Понятие «организационное поведение».</p> <p>Предмет организационного поведения.</p> <p>Научные основы объяснения поведения людей. Разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности.</p> <p>Социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения, теоретические модели организационного поведения.</p> <p>/Лек/</p>	3	2	ОК-6 ОПК-1 ОПК-7 ПК-4 ПК-8 ПК-11 ОПК-9	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1
2.2	<p>Группа в организации</p> <p>Группы в организациях. Стадии развития группы, нормы поведения.</p> <p>Сплоченность группы, основы групповой эффективности. Групповая и межгрупповая динамика.</p> <p>Эффективность групповой работы.</p> <p>Принятие решений в группах.</p> <p>Группа как составной элемент организационной структуры, понятие и типология социальных групп, формальные и неформальные группы, влияние неформальных групп на деятельность организации, регуляторы поведения в группах; целевые группы и их особенности; проблемная группа, поведенческие стереотипы участников проблемных групп; формирование и развитие групп в организациях; структурное подразделение как субъект организационного поведения.</p> <p>/Пр/</p>	3	4	ОК-6 ОПК-1 ОПК-7 ПК-4 ПК-8 ПК-11 ОПК-9	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1

2.3	<p>Официальные средства регулирования организационного поведения</p> <p>Виды детерминации организационного поведения. Технологическая детерминация организационного поведения, формальная регламентация трудового поведения работника; понятие власти, источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации; лидерство и руководство как функции и социальные роли, эволюция типов и стилей лидерства, классические и современные теории лидерства, эффективность лидерства.</p> <p>Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита, выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью, измерение поведенческих событий, функциональный анализ поведения, стратегия позитивного подкрепления, стратегия комбинирования наказания и позитивного подкрепления, оценка результатов внедрения.</p> <p>Изменения в организациях. Инновации в организациях: процесс нововведений; особенности прогрессивных организаций, использующих нововведения.</p> <p>/Пр/</p>	3	4	ОК-6 ОК-1 ОПК-7 ПК-4 ПК-8 ПК-11 ОПК-9	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	
2.4	Сам работа /Ср/	3	22	ОК-6 ОК-1 ОПК-7 ПК-4 ПК-8 ПК-11 ОПК-9	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	
	Раздел 3. Контактная работа					
3.1	Контактная работа /КА/	3	0,2	ОК-6 ОК-1 ОПК-7 ПК-4 ПК-8 ПК-11 ОПК-9	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Культура как социальный феномен.
2. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации.
3. Современные теоретические представления об «организационной культуре».
4. Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные.
5. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры.
6. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.
7. Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения.
8. Материальная культура организации, ее измерение и оценка.
9. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.
10. Функции организационной культуры.
11. Основные функции организационной культуры.
12. Общая характеристика типологии организационных культур.
13. Факторы формирования организационной культуры.

14. Проблемы и методы поддержания организационной культуры.
15. Проблемы изменения организационной культуры.
16. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры.
17. Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации.
18. Социальное поведение и его виды
19. Личность в организации: понятие и модели личности, детерминанты личности и ее развитие.
20. Группы в организациях. Стадии развития группы, нормы поведения.
21. Виды детерминации организационного поведения.
22. Формирование и развитие групп в организациях. Структурное подразделение как субъект организационного поведения.
23. Понятие власти, источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации.
24. Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита.
25. Инновации в организациях: процесс нововведений. Особенности прогрессивных организаций, использующих нововведения.

5.2. Темы письменных работ

Темы реферата по дисциплине

1. История изучения организационной культуры
2. Основные концепции и типологии организационной (корпоративной) культуры за-рубежных авторов (Г.Хофстеде, Э.Шейн, К.Камерон и Р.Куин, В.Сате, Д.МакКинзи и др.можно выбрать).
3. Российские исследования корпоративной культуры и климата (Ю.Д.Красовский, К.Р.Кричевский, и др.)
4. Роль системы ценностей в формировании и развитии культуры.
5. Взаимосвязь корпоративной культуры и менеджмента организации.
6. Специфика организационных культур разных стран (на примерах).
7. Культура и климат организации: соотношение и взаимосвязи.
8. Обогащение труда как метод совершенствования организационного климата.
9. Влияние организационной культуры на стиль управления.
10. Влияние организационной культуры на мотивацию сотрудников.
11. Влияние организационной культуры на систему информации и коммуникации в организации.
12. Организационная культура и конфликты в организации.
13. Значение культуры для формирования привлекательного имиджа предприятия.
14. Клиент-ориентированность в организационной (корпоративной) культуре.
15. Патологии организационной культуры.
16. Методы исследования организационной (корпоративной) культуры и специфика их применения.
17. Подходы к формированию и совершенствованию культуры в организации.
18. Причины сопротивления персонала изменениям корпоративной культуры.

5.3. Фонд оценочных средств

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

1. Организационная культура это...?
 1. совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами
 2. система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества
 3. духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность
 4. закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества
 5. система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев
2. Кто обнаружил связь между культурой и успехом в организации?
 1. Сате
 2. Питерс-Уотерман
 3. Парсонс
 4. Квин-Рорбах
3. В горизонтальном измерении организационной культуры выделяются четыре формы культуры организации. Какая из перечисленных лишняя?
 1. экономическая
 2. социально-психологическая
 3. правовая
 4. политическая
 5. историческая
4. Как называется по С. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей?
 1. культура Аполлона
 2. культура Диониса
 3. культура Гермеса
 4. культура Афины

5. культура Зевса
5. Организационными ценностями являются:
1. все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации
 2. материальные продукты человеческого труда
 3. культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени
 4. совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром
 5. система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой-либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры
 6. Кто из перечисленных зарубежных авторов имеет отношение к изучению организационной/корпоративной культуры? (исключите лишнее)
 1. У. Оучи
 2. Й. Хейзинга
 3. Э. Шейн
 4. Г. Хофштеде
 5. Д. Мацумото
 7. Голландский социальный психолог Г. Хофштед для описания национальной культуры предложил терминологию, включающую 5 параметров (измерений). Какая из представленных лишняя?
 1. дистанция власти (большая – малая)
 2. неприятие (избегание) неопределенности (сильное – слабое)
 3. ответственность (обязательная – необязательная)
 4. мужественность – женственность (мускулинность – фемининность)
 5. ориентация (долгосрочная - краткосрочная)
 8. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:
 1. социальное и деловое окружение, в котором она функционирует
 2. степень риска, связанного с деятельностью организации
 3. быстрое принятие решений
 4. опыт руководителя
 5. конкурирующие организации
 9. В исследованиях, посвященных культуре и эффективности организаций, выдвигается предположение, что вопрос соответствия культуры, стратегии и структуры можно решить с помощью разделения типов культуры на четыре категории. Какая из представленных лишняя?
 1. адхократическая (от лат. adhos по случаю) культура
 2. рыночная культура
 3. клановая культура
 4. бюрократическая культура
 5. культура власти
 10. Кто в своих исследованиях типологии организационной культуры в качестве параметров для анализа выделял 2 характеристики: 1) степень риска, связанная с деятельностью организации; 2) скорость получения обратной связи о том, насколько успешными оказались принятые решения и стратегии?
 1. М. Бурке
 2. Г. Хофштеде
 3. Т. Дил и А. Кеннеди
 4. С. Ханди
 5. У. Оучи
 11. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста?
 1. профессиональное сознание
 2. профессиональная деятельность
 3. профессиональное отношение
 4. профессиональные навыки
 5. профессиональная культура
 12. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти?
 1. культура Аполлона
 2. культура Зевса
 3. культура Гермеса
 4. культура Афины
 5. культура Диониса
 13. Голландский учёный Г. Хофштед выделил четыре аспекта, характеризующих менеджеров и специалистов и организацию в целом. Какой из представленных лишней?
 1. индивидуализм – коллективизм
 2. индивидуализм
 3. дистанция власти;
 4. стремление к избеганию неопределённости
 5. мужественность – женственность
 14. Организационная культура включает следующие компоненты (определите лишнее):
 1. хобби

2. убеждения
3. ценности
4. нормы
5. поведение
15. Культура «процесса» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:
 1. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
 2. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
 3. высокая степень риска и медленная обратная связь
 4. это мир слабой обратной связи, бюрократия
 5. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
16. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы?
 1. культура Аполлона
 2. культура Гермеса
 3. культура Афины
 4. культура Диониса
 5. культура Зевса
17. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников?
 1. культура Аполлона
 2. культура Гермеса
 3. культура Диониса
 4. культура Зевса
 5. культура Афины
18. Определению: «в узком смысле – объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур» соответствует?
 1. общество
 2. субкультура
 3. организационная структура
 4. информационная культура
 5. организация
19. Назовите группу потребностей, которая соответствует высшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу?
 1. потребность в самореализации
 2. потребность в признании и самоутверждении
 3. потребность в социальных связях
 4. потребность в безопасности
 5. физиологические потребности
20. Из каких четырех основных стимулов состоит комплексная система мотиваций? (исключите лишнее)
 1. принуждение
 2. материальное поощрение
 3. безопасность
 4. моральное поощрение
 5. самоутверждение
21. Культура «крутых парней» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:
 1. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
 2. высокая степень риска и медленная обратная связь
 3. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
 4. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
 5. это мир слабой обратной связи, бюрократия
22. Назовите группу потребностей, которая соответствует низшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу?
 1. потребность в самореализации
 2. потребность в признании и самоутверждении
 3. потребность в социальных связях
 4. потребность в безопасности
 5. физиологические потребности
23. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:
 1. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
 2. высокая степень риска и медленная обратная связь
 3. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
 4. это мир слабой обратной связи, бюрократия
 5. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
24. В виде каких 4 божеств обозначал С. Ханди 4 вида культуры? (исключите лишний)
 1. культура Зевса
 2. культура Аполлона
 3. культура Афины
 4. культура Гермеса
 5. культура Диониса
25. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:
 1. анализ культуры, который включает аудит культуры для оценки ее текущего состояния, сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой и промежуточную оценку ее элементов, нуждающихся в изменении

2. разработку специальных предложений и мер
3. оба варианта верны
4. ничего и перечисленного
5. смена руководства
26. Анализ человеческих ценностей, по , позволяет условно разделить их на две основные группы:
 1. ценности благосостояния и прочие ценности
 2. материальные и духовные ценности
 3. личностные и общечеловеческие ценности
 4. индивидуальные и коллективные ценности
 5. индивидуальные и прочие ценности
27. Классификация потребностей, включающая физиологические потребности, потребность в безопасности, потребность в социальных связях, потребность в признании и самоутверждении, потребность в самореализации, принадлежит:
 1. Э. Фромм
 2. А. Маслоу
 3. Э. Шейну
 4. Г. Хофштеде
 5. Д. Мацумото
28. Какими четырьмя путями может формироваться ОК в организации? (исключите лишний)
 1. долговременной практической деятельностью
 2. деятельностью руководителя или собственника (своя ОК)
 3. полный перенос правил и норм зарубежных коллег
 4. искусственным формированием организационной культуры специалистами консультационных фирм, естественным отбором наилучших норм, правил и стандартов внутри коллектива
 5. привнесением правил руководителем и коллективом
29. Определению: «устойчивая совокупность личностных, субъективно-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуется тот или иной метод руководства» соответствует?
 1. лидерство
 2. стиль руководства
 3. власть
 4. руководитель
 5. управление
30. Культура «крутых ставок» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:
 1. высокая степень риска и медленная обратная связь
 2. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
 3. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
 4. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
 5. это мир слабой обратной связи, бюрократия

Ключи:

№ Вопроса/Ответ

- | | |
|-----|---|
| 1. | 1 |
| 2. | 2 |
| 3. | 5 |
| 4. | 2 |
| 5. | 1 |
| 6. | 2 |
| 7. | 3 |
| 8. | 1 |
| 9. | 5 |
| 10. | 3 |
| 11. | 5 |
| 12. | 2 |
| 13. | 2 |
| 14. | 1 |
| 15. | 4 |
| 16. | 1 |
| 17. | 5 |
| 18. | 5 |
| 19. | 1 |
| 20. | 3 |
| 21. | 4 |
| 22. | 5 |
| 23. | 5 |
| 24. | 4 |
| 25. | 3 |

5.4. Перечень видов оценочных средств

Тема 1. Введение в дисциплину «Организационная культура»

Вопросы для обсуждения:

1. Предмет, метод, основные категории дисциплины «Организационная культура».
2. Цели и задачи освоения дисциплины «Организационная культура».
3. Взаимосвязь с другими дисциплинами.
4. Основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом).
5. Субъект и объект дисциплины «Организационная культура».

Тема 2. Организационная культура как социальное явление

Вопросы для обсуждения:

1. Культура как социальный феномен.
2. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Современные теоретические представления об «организационной культуре». Сущность и структура организационной культуры.
3. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные.
4. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры.
5. Измерения и уровни организационной культуры.
6. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур.
7. Виды и причины возникновения контркультур.

Тема 3. Аналитический подход к изучению организационной культуры

Вопросы для обсуждения:

1. Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения.
2. Материальная культура организации, ее измерение и оценка.
3. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
4. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.
5. Функции организационной культуры.
6. Основные функции организационной культуры.
7. Сила организационной культуры.
8. Проявления сильной и слабой культуры.
9. Позитивные и негативные культуры.
10. «Открытость – закрытость» организационной культуры.
11. Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками.

Тема 4. Типология организационных культур

Вопросы для обсуждения:

1. Цели типологизации организационных культур.
2. Общая характеристика типологии организационных культур.
3. Типологии Г. Хофштеда, Р. Льюиса, С. Ханди, Т. Дейла и А. Кеннеди, Р. Блэза и Ж. Маутона, К. Камерона и Р. Куинна и пр.
4. Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.
5. Факторы формирования организационной культуры.
6. Динамическая модель организационной культуры Э.Шейна.
7. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.
8. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Тема 5. Методы формирования и поддержания организационной культуры

Вопросы для обсуждения:

1. Проблемы и методы поддержания организационной культуры.
2. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.
3. Проблемы изменения организационной культуры.
4. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Многонациональные и глобальные компании.
5. «Культурный шок»: сущность, причины возникновения, цикл.

6. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций.
7. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления.
8. Организация управления развитием организационной культуры.
9. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой.
10. Принципы управления развитием организационной культуры.

Тема 6. Актуальность проблем организационного поведения в современной социаль-но-экономической ситуации

Вопросы для обсуждения:

1. Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации.
2. Понятие «организационное поведение».
3. Предмет организационного поведения.
4. Научные основы объяснения поведения людей.
5. Разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности.
6. Социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения, теоретические модели организационного поведения.

Тема 7. Личность и организация

Вопросы для обсуждения:

1. Личность в организации: понятие и модели личности, детерминанты личности и ее развитие.
2. Индивидуальные особенности и классификации: социальные черты, личностные концептуальные черты, черты эмоциональной устойчивости, личность и «я» - концепция.
3. Стороны и динамика психологического контракта, сущность и составляющие процесса организационной адаптации.
4. Формы поведения сотрудников в адаптационный период.
5. Организационная сторона адаптации, мотивация поведения на работе, карьерный рост, лояльность и преданность персонала, социально- психологический механизм увольнения.

Тема 8. Группа в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Группы в организациях.
2. Стадии развития группы, нормы поведения.
3. Сплоченность группы, основы групповой эффективности.
4. Групповая и межгрупповая динамика.
5. Эффективность групповой работы.
6. Принятие решений в группах.
7. Группа как составной элемент организационной структуры, понятие и типология социальных групп, формальные и неформальные группы.
8. Влияние неформальных групп на деятельность организации, регуляторы поведения в группах.
9. Целевые группы и их особенности; проблемная группа, поведенческие стереотипы участников проблемных групп; формирование и развитие групп в организациях.
10. Структурное подразделение как субъект организационного поведения.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Патугина Н. А.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019, URL: https://book.ru/book/935657
Л1.2	Шапиро С. А.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2019, URL: https://book.ru/book/931186
Л1.3	Одегов Ю. Г., Козлов В. В., Сидорова В. Н., Кулапов М. Н., под ред.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2013, URL: https://book.ru/book/917743
Л1.4	Валишин Е. Н., Иванова И. А., Пуляева В. Н.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2021, URL: https://book.ru/book/941023

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.5	Шапиро С. А.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2021, URL: https://book.ru/book/936598
Л1.6	Валишин Е. Н., Иванова И. А., Пуляева В. Н.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019, URL: https://book.ru/book/935512
6.1.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Шапиро С. А.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2017, URL: https://book.ru/book/920482
Л2.2	Одегов Ю. Г., Козлов В. В., Сидорова В. Н., Кулапов М. Н., под ред.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2020, URL: https://book.ru/book/934211
Л2.3	Одегов Ю. Г., Козлов В. В., Сидорова В. Н., Кулапов М. Н., под ред.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2017, URL: https://book.ru/book/920393
6.1.3. Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Одегов Ю. Г., Козлов В. В., Сидорова В. Н., Кулапов М. Н., под ред.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2022, URL: https://book.ru/book/942112
Л3.2	Конталев В.А.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: Московская государственная академия водного транспорта (МГАВТ), 2008, URL: http://znanium.com/catalog/document? id=94044
Л3.3	Оганян К.К.	Сравнительный анализ понятия "Организационная культура" в западных и отечественных управленческих концепциях: Статья	СПб: Балтийская Педагогическая Академия, 2009, URL: http://znanium.com/catalog/document? id=110708
6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы			
Э1	Кодекс - Профессиональные справочные системы. - Режим доступа: https://kodeks.ru		
6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства			
6.3.1.1	Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021		
6.3.1.2	Adobe Photoshop CS3 Графический редактор Adobe Photoshop Creative Suite 3 Adobe Software License Certificate ID CE0707281 от 12.07.2007		
6.3.1.3	Kaspersky Endpoint Security Антивирусное ПО Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный (350шт). Договор № ПР-00037842 от 4 декабря 2023 г. (ООО Прима АйТи)		
6.3.1.4	Комплекс КРЕДО - Землеустройство и кадастры Комплекс для ВУЗов-Землеустройство и кадастры: Кредо топограф, кредо трансформ, кредо транскор, кредо кадастр, кредо конвертер Акт № 123 от 01.11.2018. Сертификат от 24.08.2018		
6.3.1.5	Kaspersky Endpoint Security 11 Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows Договор № ПР-00037842 от 4 декабря 2023 г. (ООО Прима АйТи)		
6.3.1.6	7-Zip Архиватор 7-Zip Программное обеспечение по лицензии GNU GPL		
6.3.1.7	Яндекс Браузер Браузер Яндекс Браузер Лицензионное соглашение на использование программ Яндекс Браузер https://yandex.ru/legal/browser_agreement/		
6.3.1.8	Mozilla Firefox Браузер Mozilla Firefox Программное обеспечение по лицензии GNU GPL		
6.3.1.9	Консоль Kaspersky Security Center Консоль администрирования Kaspersky Security Center Договор № ПР-00035750 от 13 декабря 2022г. (ООО Прима АйТи)		
6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем			
6.3.2.1	Кодекс – Профессиональные справочные системы https://kodeks.ru		

6.3.2.2	ГОСТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии https://www.gost.ru/portal/gost/
6.3.2.3	ИСО Международная организация по стандартизации https://www.iso.org/ru/home.html
6.3.2.4	ABOUT THE UNIFIED MODELING LANGUAGE SPECIFICATION https://www.omg.org/spec/UML
6.3.2.5	ARIS BPM Community https://www.ariscommunity.com
6.3.2.6	Global CIO Официальный портал ИТ-директоров http://www.globalcio.ru
6.3.2.7	Консультант Плюс http://www.consultant.ru

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

Ауд	Наименование	ПО	Оснащение
401	Помещение для проведения занятий лекционного типа	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	60 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
401	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	60 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
402	Помещение для проведения занятий лекционного типа	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	36 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
402	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	36 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
404	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	75 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

	аттестации.		
404	Помещение для проведения занятий лекционного типа	7-Zip Яндекс Браузер LibreOffice	75 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

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

Одним из видов освоения дисциплины «Организационная культура» являются практические задания, выполняемые на аудиторных занятиях. Учебный материал по дисциплине «Организационная культура» разделен на логически завершенные части (модули), после изучения, которых предусматривается аттестация в форме тестирования и сдачи выполненного индивидуального проекта.

Дисциплина «Организационная культура» входит в базовый блок дисциплин, на основании которого формируется цельная система знаний об историческом развитии России. Важным условием качественного усвоения обучающимися основ знаний и навыков по дисциплине «Организационная культура» является индивидуальный подход к каждому обучаемому. Особое внимание следует уделять точной формулировке задачи, предлагаемой к решению, и адекватности понимания обучающимся специфики задания и арсенала средств для ее решения.

Основным типом практической поисковой работы обучаемого является чтение исторической литературы. Немаловажным в процессе освоения знаний и навыков по «Организационная культура» является ознакомление обучаемого с чужим опытом, в ходе которого происходит изучение и анализ достоинств и недостатков тех или иных исторических событий.

Лекция Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, отмечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе, если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Практические (семинарские, занятия) Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом и историческими источниками.

Домашние задания Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.

Реферат Изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала. Формирование выводов

Написанный реферат должен показать умение работать с историческими источниками и литературой, продемонстрировать навыки аналитического мышления, глубокое и всестороннее изучение темы, а также способность научно изложить полученные результаты.

При написании реферата работы студентам необходимо:

1. Введение обосновывает выбранную студентом тему, ее актуальность и практическую значимость. В этой части работы рекомендуется провести краткий историографический обзор темы, назвать имена выдающихся историков, занимавшихся данной проблемой, осветить их точки зрения по спорным вопросам, указать, на основании каких исторических источников будет написана работа.
2. Основная часть работы должна состоять из нескольких вопросов, соответствующих подпунктам разработанного плана. При их освещении необходимо убедительно раскрыть исторические процессы и события, аргументируя их. При написании самой работы не следует употреблять общие фразы, не подкрепленные конкретными данными; увлекаться отдельными фактами без их анализа. Студенты не должны бояться поднимать в своей работе дискуссионные вопросы, а также выражать свою точку зрения. При изложении текста стоит помнить, что свои мысли необходимо формулировать грамотно, повествование должно быть неразрывно связано по смыслу, иметь строгую логическую последовательность. Все выводы и обобщения нужно формулировать понятно и логично.
3. В заключении реферата следует сделать выводы по изученной теме, связать их с современностью, выразить свое отношение к проблеме.
4. Реферат должен обязательно содержать список использованных источников и литературы.
5. Выбрать тему для написания реферата (для удобства проверки преподавателем выбирается номер темы, соответствующий номеру зачетки студента).
6. Затем следует подобрать по выбранной теме литературу, используя список литературы, рекомендуемый преподавателем, каталоги библиотек, систему Интернет, при этом особое внимание следует уделить новым монографиям и научным статьям.
7. После ознакомления с литературой, необходимо разработать предварительный план работы, определив для себя вопросы, требующие длительной проработки. При этом следует помнить, что план должен содержать обязательный минимум пунктов, соответствующих определенным разделам контрольной работы: введению, основной части работы и заключению.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа выполняется в виде подготовки домашнего задания или сообщения по отдельным вопросам,

написание и защита реферата, подготовки доклада с презентацией.

Контроль качества выполнения самостоятельной (домашней) работы может осуществляться с помощью устного опроса на лекциях или практических занятиях, обсуждения подготовленных рефератов и докладов, проведения тестирования.

Устные формы контроля помогут оценить владение студентами жанрами научной речи (дискуссия, диспут, сообщение, доклад и др.), в которых раскрывается умение студентов передать нужную информацию, грамотно использовать языковые средства, а также ораторские приемы для контакта с аудиторией.

Письменные работы позволяют оценить владение источниками, научным стилем изложения, для которого характерны: логичность, точность терминологии, обобщенность и отвлеченность, насыщенность фактической информацией.

Самостоятельная работа — одна из важнейших форм овладения знаниями. Особенно она важна в изучении исторической науки, основанной на обширных источниках и литературе. Но самостоятельная работа требует известных навыков, умения. Наибольшую пользу она приносит тогда, когда студент занимается систематически, проявляет трудолюбие и упорство. На основе самостоятельно приобретенных знаний формируются твердые убеждения студента и умение отстаивать их. А это — самое главное в овладении любой наукой.

Самостоятельная работа включает многие виды активной умственной деятельности студента: слушание лекций и осмысленное их конспектирование, глубокое изучение источников и литературы, консультации у преподавателя, написание реферата, подготовка к семинарским занятиям, экзаменам, самоконтроль приобретаемых знаний и т.д. Форма текущего контроля знаний — работа студента на семинарском занятии. Форма промежуточных аттестаций — письменная (домашняя) работа по проблемам изучаемой дисциплины. Итоговая форма контроля знаний по дисциплине — экзамен.

Основная литература

Балашов А.П. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 278 с.

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=814611>

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=473927>

Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с.:

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=463431>

Грошев, И. В. Организационная культура [Электронный ресурс]: Учеб. пособие для студентов вузов/ И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 288 с

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=376944>

Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 429 с

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=854328>

Павелко Н.Н., Тлемешок В.Р. Организационная культура: учеб. Пособие.- Краснодар: ИД. ХОРС, 2012.-232 с.

<https://search.rsl.ru/ru/record/01005526885>

Дополнительная литература

1. Корсакова А.А. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Корсакова А.А., Захарова Т.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2008.— 192 с.— Режим доступа:

<http://www.iprbookshop.ru/10733>.— ЭБС «IPRbooks» <http://www.iprbookshop.ru/10733>

2. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. [Электронный ресурс]/ Василенко С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 105 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5971>.— ЭБС «IPRbooks» <http://www.iprbookshop.ru/5971>

Периодические издания

1. <http://www.top-personal.ru/> Журнал “Управление персоналом”

2. http://bigc.ru/publications/other/org_culture/ Статьи по управлению персоналом.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необ-ходимых для освоения дисциплины

<http://www.intuit.ru/> Интернет университет информационных технологий

<http://fcior.edu.ru/> Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов
<http://window.edu.ru/> Единое окно доступа к образовательным ресурсам
<http://www.studfiles.ru/> Все для учебы