Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)
Калужский филиал Финуниверситета
Кафедра «Экономика, финансы и гуманитарные дисциплины»

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор Калужского филиала
Финуниверситета

_____ В.А. Матчинов

«30» июня 2025 г.

Обухова К.В.

КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки
39.03.01 «Социология»
Образовательная программа «Экономическая социология»
Очная форма обучения

Рекомендовано Ученым советом Калужского филиала Финуниверситета
(протокол №30 от 30.06.2025 г.)

Одобрено кафедрой «Экономика, финансы и гуманитарные дисциплины»
Калужского филиала Финуниверситета
(протокол № 08 от 20.05.2025 г.)

КАЛУГА 2025

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины «Культура управления» студентам, обучающимся по направлению подготовки 39.03.01 «Социология», образовательная программа «Экономическая социология» по очной форме обучения.

В рабочей программе излагаются планируемые результаты освоения дисциплины, содержание дисциплины, тематика и содержание семинаров и практических занятий, технологии их проведения. В рабочей программе дисциплины приводится перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся, фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся, перечень основной и дополнительной литературы, а также ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора
по учебно-методической работе _____ /Орловцева О.М./
«30» июня 2025 г.

Начальник учебно-методического отдела _____ /Толстикова В.С./
«30» июня 2025 г.

Заведующий кафедрой
«Экономика, финансы и гуманитарные дисциплины» _____ /Орловцева О.М./
«30» июня 2025 г.

Содержание

1.Наименование дисциплины..... 4
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине..... 4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы 6
4. Объем дисциплины(модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся 6
5. Содержание дисциплины, структурированное но темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий..... 6
5.1 Содержание дисциплины 6
5.2 Учебно-тематический план 10
5.3 Содержание семинаров, практических занятий..... 11
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине..... 14
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы..... 14
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины..... 16
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины..... 16
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины..... 17
10.Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости). 19
10.1. Комплект лицензионного программного обеспечения: 19
10.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 19
10.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации 19
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине..... 20

1.Наименование дисциплины

Б.1.2.2.2.7.1 «Культура управления».

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПКН - 1	Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности социолога	Осуществляет поиск информации в глобальных компьютерных сетях для выявления тенденций, закономерностей и противоречий.	Знания: закономерностей и особенностей функционирования глобальных компьютерных сетей, современных методов сбора, обработки и анализа различных источников информации Умения: эффективно использовать информационно-телекоммуникационные технологии, прогнозировать тенденции изменения и развития различных источников информации с учетом их непротиворечивого понимания
		Отбирает релевантные источники информации для решения профессиональных задач.	Знания: алгоритмов автоматической оценки релевантности источников информации для их ценностной интерпретации Умения: ранжировать и оптимизировать получаемую информацию по степени ее количественной и качественной составляющей
		Владеет специализированными пакетами прикладных программ (Microsoft Excel, SPSS и др.).	Знания: современных специализированных прикладных программ статистической обработки информации Умения: применять на практике основные технологии управления и оценки информацией для эффективного обеспечения коммуникации
ПКП - 3	Способность выстраивать коммуникации в проектной деятельности, защищать и представлять их результаты	Организует взаимодействие с заказчиком финансово-экономического профиля и другими структурными подразделениями,	Знания: особенностей организационной культуры и принципов, норм и правил этического поведения персонала в различных структурных подразделениях

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
		участвующими в исследовательской работе, исходя из целей и задач социологического проекта.	Умения: определять и формулировать организационные ценности, правила и нормы поведения в соответствии с миссией и стратегическими целями организации
		Демонстрирует исследовательскую этику социального взаимодействия с заказчиком при организации сбора данных, их защите и представлении результатов исследования.	Знания: проблематики культуры коммуникативного поведения персонала организации, культуры поведения персонала в условиях внедрения инноваций в организации с учетом обеспечения защиты конфиденциальной информации Умения: устанавливать и поддерживать культурно-этические контакты с коллегами по работе, руководством, деловыми партнерами, клиентами
ПКП - 1	Способность согласовывать проектную документацию, регламентирующую взаимодействие заказчика и исполнителя, по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов	Демонстрирует коммуникационные приёмы работы с заказчиком финансово-экономического профиля.	Знания: теоретических основ деловых коммуникаций, механизмы межличностного и внутригруппового регулирования конфликтных ситуаций финансового-экономической области профессиональной деятельности Умения: применять основные социально-психологические законы деловых коммуникаций и использовать этические правила и этикетные приемы коммуникативной культуры
		Формирует техническое задание оформляет коммерческое предложение по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов.	Знания: основных принципов формирования технического задания и правил оформления коммерческого предложения по сбору социологических данных в сфере экономики и финансов Умения: грамотно составлять техническое задание, а также корректировать его в соответствии с нормами и правилами, регламентирующими отношения между заказчиком и исполнителем, эффективно оформлять коммерческое предложение с учетом оценки ожидаемых результатов

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Культура управления» является дисциплиной модуля «Социология управления» цикла профиля части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана основной образовательной программы по направлению подготовки 39.03.01 «Социология» образовательная программа «Экономическая социология».

4. Объем дисциплины(модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Таблица 2

Вид учебной работы но дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 6 (в часах)	Семестр 7 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	108 (3 з/е)	108	-
Контактная работа - Аудиторные занятия	34	34	-
Лекции	16	16	-
Семинары, практические занятия	18	18	-
Самостоятельная работа	74	74	-
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа	-
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет	-

5. Содержание дисциплины, структурированное но темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1 Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы формирования культуры управления

Эволюция исследований в области организационной культуры. Понятие, характеристика, задачи, свойства и функции организационной культуры. Виды организационной культуры. Структуры организации и их классификация. Базовая модель формирования организационной культуры. Основные стили руководства. Значение организационной культуры для развития организации. Ценностные ориентации организационной культуры. Организационная антропология. Основные типы организационных ритуалов. Значение социальных коммуникаций для культуры управления. Становление теории коммуникаций в качестве основы формирования культуры управления. Структура и типология коммуникации в культуре управления. Основные понятия теории деловых коммуникаций. Характеристика групповых процессов в организации. Управление как свойство высокоорганизованных систем. Основные принципы управления.

Тема 2. Социально-экономические основы становления организационной культуры

Становление культуры предпринимательства в европейской научной мысли XVIII-XIX веков. Специфика традиционной и капиталистической культуры управления. Предпосылки организационной культуры предпринимательства в концепции М. Вебера. Концепция культуры капиталистического предпринимательства В. Зомбарта. Становление культуры трудовых отношений и их основные парадигмы. Культура научного менеджмента в концепции Ф. Тейлора и Г. Форда. Работник как социально обусловленный элемент организационной культуры. Смысл и значение «Хоторнского эксперимента». Организационная культура «человеческих отношений» в концепции Э. Мейо. Модели управления трудовым поведением: «теория X» и «теория Y» Д. Макгрегора, «теория Z» У. Оучи. Особенности американской, японской и европейской моделей организационной культуры. Рынок как универсальное поле организационных связей в концепции П. Бурдье. Парадигма организационной культуры труда в постиндустриальном обществе (постфордизм). Институциональные и внеинституциональные формы контроля исполнителей над трудовым процессом.

Тема 3. Типология структурных моделей организационной культуры и ее основные концепции

Основные подходы к диагностике организационной культуры. Модель организации по Т. Барнсу и Дж. М. Сталкеру. Концепция организационной культуры по Э. Шейну. Типология конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна. Типологизация организационной культуры Д. Зонненфельда. Типология организационной культуры Ч. Хэнди. Концепция авторитарно-коллективистской корпоративной культуры С.А. Шапиро. Типология организационной культуры по Г. Хофштеде. Типология организационной культуры Р. Аккофа. Типология организационных культур по М. Бурке и Ч. Ханди. Концепция социокультурной среды И.В. Андреевой. Сущность и значение модели организационной культуры Р. Рюттингера. Сущность и значение модели организационной культуры Р.Л. Кричевского. Модель организационной культуры В.А. Гневко и И.П. Яковлева. Модель организационной культуры Ф. Дж. Роджерса. Модель организационной культуры Квина-Рорбаха. Характеристика организационной культуры по Харрису и Морану. Структура организационной культуры Т. Питерсона и Р. Уотермана. Модель В. Сате. Модель Т. Парсонса. Типы организационной культуры по Минцбергу. Модель организационной культуры Денисона. Обобщенная модель организационной культуры.

Тема 4. Социологические подходы к осмыслению феномена неравенства организационной культуры

Понятие социальной стратификации. Исторические типы социальной стратификации. Критерии стратификации: классовый подход К. Маркса, социальное неравенство в теориях М. Вебера, П.А. Сорокина, многомерная стратификация. Профиль стратификации: высшие, средние, низшие классы. Андеркласс и социальная эксклюзия. Динамика социальной стратификации. Стратификация и социальные различия в обществе массового потребления (по П. Бурдье). Социальная и пространственная мобильность. Специфика социальной мобильности в современном обществе. Характеристика линейных теорий социально-экономического развития. Теории модернизации. Понятие и типы модернизации. Нелинейные теории общественного развития и динамика хозяйственной жизни. Концепция циклов флуктуаций П.А. Сорокина. Цивилизационная теория и самобытное социально-экономическое развитие. Хозяйственное развитие сквозь призму ценностей социокультурной самобытности. Теории современного капитализма: хозяйство в обществах «рефлексивного модерна» и постмодерна.

Тема 5. Социокультурные аспекты управления персоналом организации

Сущностная характеристика культуры как инструмента социального управления. Уровни и параметры измерения культуры. Функции культуры как регуляторы жизнедеятельности группы (общества). Механизмы культурной регуляции социального развития. Базовые характеристики организационной культуры. Взаимосвязи национальной, организационной и личностной культуры. Национальная культура и управленческий менталитет. Сущность управленческого мышления. Управленческий менталитет как обыденный уровень культуры управления. Личностные детерминанты формирования и развития профессионализма субъекта управления. Масштабность личности субъекта управления. Психологические аспекты управления персоналом. Пять подходов к типологии личности. Типы темперамента и их характеристики (по У. Шелдону). Цикличность и неопределенность управленческой деятельности.

Тема 6. Этикет деловых коммуникаций в культуре управления

Ключевые понятия культуры деловых коммуникаций. Сущность, значение и виды корпоративной этики. Становление этики деловых коммуникаций. Противоречие между этикой и бизнесом в деловых коммуникациях. Этика бизнеса. Этика в рекламе. Этика кросс-культурных и межнациональных деловых коммуникаций. Способы повышения уровня нравственности деловых коммуникаций. Особенности этикета в деловых коммуникациях. Принципы современного делового этикета. Основные правила делового этикета. «Барьеры» в деловом общении и пути их преодоления. Деловой этикет в условиях «напряженных отношений» и конфликтов партнеров. Психологическая природа манипулятивного общения. Механизмы манипулятивного общения. Манипулятивные приемы в деловых коммуникациях. Защита от манипуляций.

Тема 7. Коммуникативные типы деловых партнеров и конфликты деловых коммуникаций в культуре управления

Экстравертированный и интровертированный типы деловых партнеров. Типы темпераментов деловых партнеров. Акцентуации характера. Типы социального характера по Э. Шострому. Психогеометрия и анализ личности в системе Сьюзен Деллингер. Три состояния личности по Э. Берну. Культурно-психологические типы по Э. Шпрангеру. Сущность конфликта, его участники и объект. Причина конфликта. Динамика конфликта. Функции конфликта. Типология конфликтов. Инновационный конфликт. Способы предупреждения и разрешения конфликтов в рабочей группе. Теории внутриличностного конфликта. Понятие и виды внутриличностных конфликтов. Причины внутриличностных конфликтов. Последствия внутриличностных конфликтов. Предупреждение и разрешение внутриличностных конфликтов в деловых коммуникациях.

Тема 8. Культурно-цивилизационные вызовы и управленческие ответы в начале XXI века

Особенности и значение цивилизационных вызовов начала XXI века для культуры управления. Информационно-технологическая революция и управленческие контексты. Питер Друкер и его концепция посткапиталистического общества. Глобализация, глобальные проблемы и управление. Основные парадигмы глобализации. Социологические концепции глобализации. Социальные последствия глобализации хозяйственной жизни. Финансовая глобализация и ее социально-политические последствия. Реставрация общества в условиях глобализации. Глобализация и глобальные проблемы человечества. Идентичность как объект, проект и результат управления. Естественно-научные и методологические основания теории «управляемого хаоса». Экологическая проблема и устойчивое развитие. Демографическая проблема, проблемы бедности, развития человеческих ресурсов и человеческой безопасности. Альтернативные варианты глобализации. Взаимодействие цивилизаций и сценарии будущего. Культура управления России перед лицом современных вызовов.

5.2 Учебно-тематический план

Таблица 3

№ п/п	Наименова ние тем (разделов) дисциплины	Трудоемкость в часах					Формы текущего контроля успеваемо сти
		Все го	Контактная работа-Аудиторная работа			Самостоятел ьная работа	
			Обща я, в т.ч.:	Лекц ии	Семинары, практичес кие занятия		
1.	Тема 1. Теоретические основы формирования организационной культуры	13	4	2	2	9	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации, тесты
2.	Тема 2. Социально - экономические основы становления организационной культуры	14	4	2	2	10	Устный опрос, письменная работа, тесты, презентации. Ролевая игра.
3.	Тема 3. Типология подходов к изучению организационной культуры и ее основные модели	16	6	2	4	10	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации, тесты, письменные работы.
4.	Тема 4. Социально - экономические подходы к осмыслению феномена неравенства организационной культуры	13	4	2	2	9	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации, тесты, письменные работы. Контрольная работа.
5.	Тема 5. Социокультурные аспекты управления персоналом организации	13	4	2	2	9	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации. Письменный опрос.
6.	Тема 6. Этикет деловых коммуникаций в культуре управления	13	4	2	2	9	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации, тесты, письменные работы
7.	Тема 7. Коммуникативные типы деловых партнеров и конфликты деловых коммуникаций в культуре управления	13	4	2	2	9	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации, тесты
8.	Тема 8. Культурно - цивилизационные вызовы и управленческие ответы в начале XXI века	13	4	2	2	9	Устный опрос, доклады, дискуссии, презентации, тесты
	В целом по дисциплине	**108**	**34**	**16**	**18**	**74**	Согласно учебному плану: контрольная работа/ зачет
	Итого в %	**100%**	**31%**	**15%**	**16%**	**69%**	

5.3 Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 4

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 7,8 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий
Тема 1. Теоретические основы формирования организационной культуры	История возникновения феномена организационной культуры. Основные виды организационной культуры и их структурные формы. Значение и роль ценностных ориентаций организационной культуры. Основные стили руководства и их значение для современной культуры управления. Характеристика, структура и значение теории коммуникаций для культуры управления. Рекомендуемые источники из разделов 7, 8: 7.1,2,3; 8.1,2,3.	Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа.
Тема 2. Социально-экономические основы становления организационной культуры	Особенности традиционной и капиталистической культуры управления. Концепция организационной культуры предпринимательства в учении М. Вебера. Концепция культуры капиталистического предпринимательства В. Зомбарта. Культура научного менеджмента в концепции Ф. Тейлора и Г. Форда. Смысл и значение «Хоторнского эксперимента» и организационная культура «человеческих отношений» Э. Мейо. Рынок как универсальное поле организационных связей в концепции П. Бурдье. Рекомендуемые источники из разделов 7, 8: 7.1,2,3; 8.1,2,3.	дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа. Ролевая игра.
Тема 3. Типология подходов к изучению организационной культуры и ее основные модели	Смысл и значение основных подходов к диагностике организационной культуры. Концепция уровней организационной культуры по Э. Шейну. Концепция авторитарно-коллективистской корпоративной культуры С.А. Шапиро. Концепция организационной культуры У. Оучи. Сущность и значение модели организационной культуры Р. Рюттингера. Модель организационной культуры Квина-Рорбаха.	Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа.

	Характеристика организационной культуры по Харрису и Морану. Рекомендуемые источники из разделов 7, 8: 7.1,2,3; 8.1,2,3.	
Тема 4. Социально-экономические подходы к осмыслению феномена неравенства организационной культуры	Основные исторические типы социальной стратификации. Концепция социальной стратификации в учении К. Маркса. Проблема социального неравенства в теориях М. Вебера и П.А. Сорокина. Характеристика линейных теорий социально-экономического развития. Теории модернизации. Нелинейные теории общественного развития и динамика хозяйственной жизни. Концепция циклов флуктуаций П.А. Сорокина. Стратификация и социальные различия в обществе массового потребления (по П. Бурдье). Теории современного капитализма: хозяйство в обществах «рефлексивного модерна» и постмодерна. Рекомендуемые источники из разделов 7, 8: 7.1,2,3; 8.1,2,3.	Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа. Контрольная работа.
Тема 5. Социокультурные аспекты управления персоналом организации	Смысл и значение культуры как инструмента социального управления. Особенности взаимосвязи национальной, организационной и личностной культуры. Управленческий менталитет как обыденный уровень культуры управления. Личностные детерминанты формирования и развития профессионализма субъекта управления. Взаимосвязь национальной культуры и управленческого менталитета личности. Основные психологические аспекты управления персоналом. Пять подходов к типологии личности. Причины цикличности и неопределенности управленческой деятельности. Рекомендуемые источники из разделов 7, 8: 7.1,2,3; 8.1,2,3.	Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты. Письменный опрос.
Тема 6. Этикет деловых коммуникаций в культуре управления	Становление этики деловых коммуникаций. Особенности противоречий между этикой и бизнесом в деловых коммуникациях. Этические основания современного бизнес-пространства в деловых коммуникациях. Особенности этикета в современных деловых коммуникациях. Принципы и правила современного делового этикета. Психологическая	Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа.

	природа манипулятивного общения и его значение для культуры управления. Рекомендуемые источники из разделов 7, 8: 7.1,2,3; 8.1,2,3.	
Тема 7. Коммуникативные типы деловых партнеров и конфликты деловых коммуникаций в культуре управления	Особенности экстравертированного и интровертированного типов деловых партнеров в культуре управления. Типы социального характера по Э. Шострому. Психогеометрия и анализ личности в системе Сьюзен Деллингер. Три состояния личности по Э. Берну. Культурно-психологические типы по Э. Шпрангеру. Сущность конфликта, его участники, объект и основные причины. Теории внутриличностного конфликта и их значение для культуры управления. Рекомендуемые источники из разделов 7, 8: 7.1,2,3; 8.1,2,3.	Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа.
Тема 8. Культурно-цивилизационные вызовы и управленческие ответы в начале XXI века	Особенности и значение цивилизационных вызовов начала XXI века для культуры управления. Влияние глобализации на особенности трансформации культуры управления. Социологические концепции глобализации и их отношение к культуре управления. Демографическая проблема, проблемы бедности, развития человеческих ресурсов и человеческой безопасности. Альтернативные варианты глобализации. Взаимодействие цивилизаций и культурно-управленческие сценарии будущего. Питер Друкер и его концепция посткапиталистического общества Рекомендуемые источники из разделов 7, 8: 7.1,2,3; 8.1,2,3.	Доклады, дискуссии, презентации; групповое обсуждение вопросов и проблемных ситуаций, тесты, письменная работа.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Таблица 5

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Теоретические основы формирования организационной культуры	Историческая периодизация формирования культуры управления. Методология и организация процесса разработки управленческого решения. Целевая ориентация управленческих решений. Методы, алгоритмы и модели разработки управленческого решения. Культура управления как фактор успеха бизнеса.	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; -подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме
Тема 2. Социально-экономические основы становления организационной культуры	Особенности школы научного управления Ф. Тейлора. Система эффективности и научного управления Г. Эмерсона. Теория административной школы управления А. Файоля. Математическая школа управления. Теория мотивационной гигиены Ф. Герцберга. Идея обеспечения устойчивого развития культуры управления Гру Харлем Брунтланн.	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; -подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме
Тема 3. Типология подходов к изучению организационной культуры и ее основные модели	Особенности возникновения культуры мышления (самоконтроля) в философии Р. Декарта. Иерархия потребностей А. Маслоу. Концепция латерального мышления Э. де Боно. Концепция дивергентного мышления Дж. П. Гилфорда. Модель Деминга-Шухарта. Кибернетический подход в культуре управления. Питер Друкер – «отец» современного менеджмента	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; -подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме
Тема 4. Социально-экономические подходы к осмыслению феномена неравенства организационной культуры	Отбор персонала в современной культуре управления. Обучение и повышение квалификации персонала в современных условиях культуры управления. Система современного стимулирования персонала. Особенности применения обрядов, ритуалов, традиций и правил в современной культуре управления.	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; - подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме
Тема 5. Социокультурные аспекты управления персоналом организации	Значение стратегического планирования для культуры управления. Внутренние регуляторы отношений между субъектом и объектом управления. Ценностная ориентация на	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; -подготовка письменной

	ответственность как как детерминанта поведения и деятельности субъекта и объекта управления. Мотивация власти как регулятор управленческих отношений. Виды и источники мотивов подчинения.	работы по теме; - подготовка презентаций по теме
Тема 6. Этикет деловых коммуникаций в культуре управления	Основные элементы подготовки и проведения деловой беседы. Основные этапы деловой беседы. Факторы, влияющие на содержание деловой беседы. Формы и методы воздействия на подчиненного. Особенности подготовки и проведения различных типов совещания в культуре управления. Переговоры и стратегии их проведения.	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; -подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме
Тема 7. Коммуникативные типы деловых партнеров и конфликты деловых коммуникаций в культуре управления	Особенности дебатов как формы коммуникации между деловыми партнерами. Участники дебатов. Особенности подготовки к дебатам. Особенности поведения дебатов. Критика в дебатах. Проблемные ситуации и способы их конструктивного разрешения. Основные правила делового разговора по телефону. Профилактика стресса в деловых коммуникациях.	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; -подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме
Тема 8. Культурно-цивилизационные вызовы и управленческие ответы в начале XXI века	Управление идентичностями как историческая и культурная практика. Интернет и информационные сети как средство управления идентичностями. Формирование теории «управляемого хаоса». Концептуальное содержание «теории управляемого хаоса». Сущность теории «управляемого хаоса»: использование во благо или во вред? Субъектное измерение социального конструирования. Пределы и возможности субъекта социального конструирования.	- работа с учебной, научной и справочной литературой; - подготовка докладов и сообщений по теме; -подготовка письменной работы по теме; - подготовка презентаций по теме

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Бусов, В. И. Управленческие решения : учебник для вузов / В. И. Бусов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 254 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01436-5. - Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510647. — Текст : электронный.

2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510341. — Текст : электронный.

3. Ореховская, Н.А. Социальные коммуникации: учебник для студентов вузов, обуч. по направ. подгот. "Социология" (квалификация (степень) "бакалавр") / Н.А. Ореховская. - Москва: Альфа-М, 2019. - 224 с. – Текст : непосредственный. – То же. – 2021. - ЭБС ZNANIUM.com. – URL: https://znanium.com/catalog/product/1230217. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

4. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. - Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515768. — Текст : электронный.

5. Кафтан, В. В. Деловая этика : учебник и практикум для вузов / В. В. Кафтан, Л. И. Чернышова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03324-3. – Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511262. — Текст : электронный.

6. Кузнецов, А. М. Этика государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для вузов / А. М. Кузнецов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10378-6. - Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510971. — Текст : электронный

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Федеральная ЭБС «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». – URL: http://window.edu.ru

2. Электронные ресурсы БИК:

• Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) http://elib.fa.ru/

• Электронно-библиотечная система BOOK.RU http://www.book.ru

• Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ОНЛАЙН» http://biblioclub.ru/
• Электронно-библиотечная система Znanium http://www.znanium.com
• Образовательная платформа издательства «ЮРАЙТ» https://urait.ru/
• Электронно-библиотечная система издательства Проспект http://ebs.prospekt.org/books
• Электронно-библиотечная система издательства Лань https://e.lanbook.com/
• Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital http://lib.alpinadigital.ru/
• Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» https://grebennikon.ru/
• Научная электронная библиотека eLibrary.ru http://elibrary.ru
• Национальная электронная библиотека http://нэб.рф/
• Academic Reference http://ar.cnki.net/ACADREF
• Пакет баз данных компании EBSCO Publishing, крупнейшего агрегатора научных ресурсов ведущих издательств мира http://search.ebscohost.com
• Электронные продукты издательства Elsevier http://www.sciencedirect.com
• Scopus https://www.scopus.com
• Электронная коллекция книг издательства Springer: Springer eBooks http://link.springer.com/
• База данных научных журналов издательства Wiley https://onlinelibrary.wiley.com/
• Электронная библиотека «Русская история» http://history-lib.ru/
• Электронная библиотека (электронный читальный зал) Президентской библиотеки им. Б.Н. Ельцина https://www.prlib.ru/
• Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) https://uisrussia.msu.ru/
• Цифровой архив научных журналов: http://arch.neicon.ru/xmlui/

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучающимся в рамках самостоятельной работы следует использовать Методические рекомендации по планированию и организации внеаудиторной самостоятельной работы студентов по образовательным программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете, утвержденные Приказом ректора №1040/о от 11.05.2021 г.

Самостоятельная работа студентов проходит внеаудиторно. Организации самостоятельной работы служит учебно-тематический план изучения дисциплины. В данном плане указана тематика лекций, семинаров, вопросы и задания для самостоятельного изучения. Во время лекций необходимо конспектировать содержание лекции. После лекции необходимо отредактировать записи, оформить конспект, дополняя его содержание дополнительной информацией. При оформлении конспекта целесообразно выделять названия тем и формулировки вопросов, основные определения, примеры.

При подготовке к семинару необходимо изучить вопросы семинара, соответствующий теоретический материал, делая для себя необходимые записи в рабочей тетради. После занятий необходимо просмотреть записанные решения и восстановить в решениях имеющиеся пробелы.

При затруднении в решении практических вопросов (задач), можно обратиться за консультацией (помощью) к преподавателю. Семинары проходят, как правило, в интерактивной форме и преподаватель учитывает активность обучающихся, направленную на решение предложенных вопросов (вариантов задач), а также вариантов ответов на решаемые вопросы (проблемы).

Не следует бояться дать неверный ответ или допустить иную ошибку: исправление и анализ ошибок в режиме общения с преподавателем и сокурсниками в ходе семинара способствует более глубокому освоению учебного материала и предупреждает возникновение ошибок в дальнейшем. Домашние задания (подготовку к занятиям) следует осуществлять регулярно. Если то или иное задание, при подготовке к семинару вызвало затруднение, необходимо обратиться к преподавателю за консультацией. Регулярность в выполнении домашних заданий (подготовке к занятиям) - важный фактор качественного освоения дисциплины.

Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-преподавательский состав знакомится с психологофизиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социальноактивные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учётом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем. Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ. Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей.

Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорнодвигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения). Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы.

Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы предусмотрены в «Методических рекомендациях по подготовке написанию и оформлению контрольной работы», разрабатываемой преподавателем кафедры на учебный год, в котором реализуется учебная дисциплина.

10.Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).

10.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Антивирусная защита Windows defender
2. Astra Linux, Libre Office

10.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Справочная правовая система Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/
2. Справочная правовая система «Гарант». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.garant.ru/iv/

10.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации не предусмотрены

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения

Специализированная мебель:
Стол (учительский) – 1шт.
Стол студенческий двухместный – 15 шт.
Стулья – 29 шт.
Кресло для преподавателя- 1 шт.
Кафедра – 1шт.

Технические средства обучения:
Компьютер – 1 шт.
Интерактивная доска – 1 шт.

- для самостоятельной работы обучающихся предусмотрено помещение для самостоятельной работы (библиотека, читальный зал с выходом в интернет):

Помещение для самостоятельной работы
(Библиотека, читальный зал с выходом в интернет)
Мебель:
Стол студенческий двухместный – 9 шт.
Столы для автоматизированных рабочих мест (двухместные) - 4 шт.
Стулья – 26 шт.
Рабочее место библиотекаря:
Стол – 1 шт.
Стул – 1 шт.
Стеллажи для книг – 14 шт.
Шкаф закрытый для хранения учебного оборудования – 1 шт.
Каталожный шкаф – 1 шт.

Технические средства:
Компьютер с ПО для библиотекаря -1 шт.
Компьютер – 8 шт.
Комплект мультимедийного оборудования – 1 единица

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду Финуниверситета.

«**Образовательные технологии»**

В процессе изучения дисциплины «Культура управления» предполагается:

- сопровождение курса лекций наглядной презентацией, включающей практические примеры, схемы, графики, табличный материал;
- рассмотрение на семинарских занятиях интерактивных ситуационных задач по проблематике дисциплины;
- деловые игры;
- разбор конкретных ситуаций, коллективное обсуждение проблем российской и зарубежной практики по изучаемым темам;
- виртуальное общение в течение срока изучения курса в целях обеспечения лекций и практических занятий необходимым материалом и также контроля самостоятельной работы студентов.