

Документ подписан простой электронной подписью

Инициатор: Владелец

ФИО: Клочков Юрий Сергеевич

Должность: и.о. ректора

Дата подписания: 29.03.2024 10:11:04

Уникальный программный ключ:

4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**УТВЕРЖДАЮ**

Председатель КСН

 В. В. Пленкина

«31» мая 2021 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: **Управление поведением персонала и организационная культура**

направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

направленность (профиль)/специализация: **Администрирование, консалтинг и**

**кадровый аудит в условиях цифровизации**

форма обучения: **очная**

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 27.05.2021г. и требованиями ОПОП 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации» к результатам освоения дисциплины

Рабочая программа рассмотрена  
на заседании кафедры Менеджмента в отраслях ТЭК

Протокол № 8 от «31» мая 2021 г.


Заведующий кафедрой МТЭК  В. В. Пленкина

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель образовательной программы  Л. С. Ковальжина  
«31» мая 2021 г.

Рабочую программу разработал:

Н.П. Дебердиева, доцент кафедры МТЭК,  
канд. экон. наук, доцент



### 1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины – изучение человеческого фактора с учетом трех уровней поведения: личностного, группового и организационного, а также исследование влияния поведения людей на эффективность деятельности организации и возможностей воздействия на него.

Задачи дисциплины:

- определить значимость различных типов личности, групп и лидеров в организации;
- научиться моделировать различные производственные ситуаций и определять возможные последствия принятия решений;
- сформировать представление о влиянии организационной культуры на эффективность деятельности и на управление персоналом организации;
- научить анализировать факторы, оказывающие на организационную культуру наибольшее воздействие; осуществлять корректировку тех или иных элементов и параметров культуры;
- развить умение осуществлять диагностику культуры, конфликтных и стрессовых ситуаций, определять направления развития, выбрать средства решения.

Изучение дисциплины в должной степени служит целям формирования компетенций УК-5, ПКС-2.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знание: форм и видов оценки персонала, классификации культур, особенности корпоративной культуры.

умения: анализировать деятельность персонала;

владение: навыками межкультурного общения и деловой этики.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Оценка персонала», «Основы управления персоналом» и служит основой для подготовки ВКР и дальнейшей профессиональной деятельности.

### 3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Определяет цели и задачи межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций	Знать: 31 - основные формы и виды межкультурного взаимодействия, виды межличностных коммуникаций Уметь: У1 – выстраивать профессиональное взаимодействие с учетом межкультурных особенностей различных этнических, религиозных ценностных систем
	УК-5.2 Выбирает способы интеграции работников, принадлежащих к разным культурам в производственную команду	Знать: 32 – причины, признаки, источники возникновения трудовых споров и конфликтов в коллективе и инструменты, методы их разрешения Уметь: У2 – выявлять конфликтные и стрессовые ситуации и регулировать конфликты

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
	УК-5.3 Выбирает способы поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации	Уметь: У3 – выбирать технологии установления коммуникаций в коллективе при решении задач межличностного и межкультурного взаимодействия в профессиональной деятельности
	УК-5.4 Выбирает способ преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач	Уметь: У4 - работать в команде, преодолевать влияние стереотипов, регулировать конфликтные и стрессовые ситуации и осуществлять межкультурный диалог в профессиональной коммуникации
ПКС-2 Способен осуществлять администрирование операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПКС-2.3 Осуществляет оценку организационной культуры и разрабатывает предложения по ее развитию	Знать: З3 – особенности формирования корпоративной культуры; причины этнических, конфессиональных и культурных различий, инструменты их анализа и регулирования
		Уметь: У5 – проводить анализ организационной культуры, разрабатывать предложения по ее совершенствованию

#### 4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия, час.			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
очная	2/4	10	10	-	52	Зачёт

#### 5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

- очная форма обучения

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Управленческие основы организационного поведения	4	4	-	10	18	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-5.4, ПКС-2.3	Тесты, задания
2	2	Управление поведением в организации	6	6	-	32	44	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-5.4, ПКС-2.3	Тесты, задания
3	Зачет		-	-	-	10	10	УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3, УК-5.4, ПКС-2.3	Тесты
Итого:			10	10	-	52	72		

## 5.2. Содержание дисциплины.

### 5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы).

#### **Раздел 1 Управленческие основы организационного поведения**

##### **Тема 1.1 Управление организационным поведением на микроуровне**

Организация как социокультурная система. Нормативная структура социальной системы. Классы норм и ролей. Социальный статус, его источники. Адаптивные организационные возможности. Понятие, цели, структура и функции поведения человека в организации. Формы проявления поведения в организации. Коммуникационные принципы служебных отношений. Управление деловым поведением работника

##### **Тема 1.2 Управление межличностными процессами в организации**

Поведение как важный ресурс управленческой деятельности. Модели поведения руководителя в разрешении управленческих ситуаций. Поведенческие и ситуационные подходы к стилям руководства. Роли и действия лидеров. Управление взаимодействием в фирме. Организация коммуникационного пространства. Коммуникационные стили с точки зрения адекватности обратной связи и открытости. Конфликты при взаимодействии, их природа и значение в организации

##### **Тема 1.3 Корпоративная культура и управление персоналом**

Культура и личность, инкультурация и социализация Этническая и национальная, элитарная и массовая культуры. Историческая типология культур. Глобальная и локальные культуры, восточный и западный тип культуры. Корпоративная культура: определение, алгоритмы формирования и развития.

#### **Раздел 2 Управление поведением в организации**

##### **Тема 2.1 Источники конфликтов и стрессов в организациях**

Понятие конфликта. Признаки конфликта. Руководитель и конфликт. Типы конфликтов. Основные участники конфликтных ситуаций. Причины конфликтов. Объективные и субъективные причины возникновения конфликтов в организациях. Источники конфликтов. Непосредственные причины возникновения организационных, социально-трудовых и эмоциональных конфликтов. Взаимосвязь конфликтных ситуаций и стрессов. Факторы стрессовых состояний. Понятие конфликтогена. Виды конфликтогенов. Основные правила работы с конфликтогенами. Типы конфликтных личностей.

##### **Тема 2.2 Поведение и регулирование конфликтных ситуаций**

Двухмерная модель регулирования конфликтов К.Томаса. Способы регулирования конфликтов: принуждение, уступчивость, уход, компромисс, сотрудничество. Стадии конфликта. Конструктивная и деструктивная фазы конфликта. Интенсивность конфликта. Позитивные и деструктивные функции конфликта. Типы функций конфликтов по их направленности и последствиям. Этапы урегулирования конфликта. Противостояние манипуляции. Внешние и внутренние признаки манипуляции. Роли манипуляторов: агрессор, жертва, спаситель. Алгоритм цивилизованного противостояния. Алгоритм конфронтации. Стратегия «Выиграл-выиграл». Предпосылки участия третьей стороны в разрешении конфликтов. Официальные и неофициальные медиаторы. Роли третьей стороны в конфликте: третейский судья, арбитр, посредник, помощник, наблюдатель. Процесс посредничества и его основные этапы. Стили и методы посредничества. Личностные свойства и качества субъекта посреднических отношений.

##### **Тема 2.3 Методы профилактики и коррекции стресса**

Основные подходы к борьбе со стрессом. Общая классификация методов профилактики и коррекции стресса. Примеры методов устранения причин развития стресса. Методы психологической саморегуляции и управление стрессом. Программы обучения навыкам психологической саморегуляции, примеры их использования в практических условиях. Оценка эффективности использования методов профилактики и коррекции стресса при проведении индивидуальных и групповых тренингов управления стрессом. Руководитель в роли посредника, арбитра в конфликте между своими подчиненными. Оказание им содействия примирению конфликтующих сторон, достижению согласия по вопросам, вызвавшим ссору

или тяжбу, выбору приемлемых средств заинтересованного рассмотрения и решения спорной проблемы.

## 5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

### Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема лекции
		ОФО	
1	1	1	Управление организационным поведением на микроуровне
2		2	Управление межличностными процессами в организации
3		1	Корпоративная культура и управление персоналом
4	2	2	Источники конфликтов и стрессов в организациях
5		2	Поведение и регулирование конфликтных ситуаций
6		2	Методы профилактики и коррекции стресса
Итого:		10	

### Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема практического занятия
		ОФО	
1	1	1	Управление организационным поведением на микроуровне
2		2	Управление межличностными процессами в организации
3		1	Корпоративная культура и управление персоналом
4	2	2	Источники конфликтов и стрессов в организациях
5		2	Поведение и регулирование конфликтных ситуаций
6		2	Методы профилактики и коррекции стресса
Итого:		10	

### Лабораторные работы

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены.

### Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема	Вид СРС
		ОФО		
1	1	5	Управление организационным поведением на микроуровне	Тестирование
2		2	Управление межличностными процессами в организации	Тестирование, выполнение задания
3		3	Корпоративная культура и управление персоналом	Тестирование, выполнение задания
4	2	12	Источники конфликтов и стрессов в организациях	Тестирование, выполнение задания
5		10	Поведение и регулирование конфликтных ситуаций	Тестирование, выполнение задания
6		10	Методы профилактики и коррекции стресса	Тестирование, выполнение задания
7	1,2	10	-	Подготовка к зачету
Итого:		52		

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
- работа в малых группах (практические занятия);
- разбор практических ситуаций (практические занятия);
- метод проектов (практические занятия).

## 6. Тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом

## 7. Контрольные работы

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены

## 8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Выполнение задания	0-40
2	Тестирование	0-10
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	0-50
2 текущая аттестация		
3	Выполнение задания	0-40
4	Тестирование	0-10
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	0-50
	<b>ВСЕГО</b>	<b>0-100</b>

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ТИУ «Полнотекстовая БД» на платформе ЭБС ООО «Издательство ЛАНЬ»
2. Ресурсы научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО РГУ Нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина.
3. Ресурсы научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО УГНТУ.
4. Ресурсы научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет».
5. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ».
6. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «ЭБС ЛАНЬ».
7. Электронно-библиотечная система IPBooks с ООО «Ай Пи Эр Медиа».
8. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «Политехресурс».
9. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «ПРОСПЕКТ».
10. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «РУНЭБ».

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus
3. Zoom (свободно-распространяемое ПО)

#### 4. Skype (свободно-распространяемое ПО)

### 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины	Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины (демонстрационное оборудование)
1	Microsoft Windows, Microsoft Office Professional Plus, Zoom	Комплект мультимедийного оборудования: проектор, экран, компьютер, акустическая система. Локальная и корпоративная сеть. Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте, проектор. Учебно-наглядные пособия: раздаточный материал

### 11. Методические указания по организации СРС

#### 11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют типовые расчеты и кейс-задачи. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь калькуляторы и соответствующие канцелярские принадлежности. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций на практическом занятии обязательно.

Задания на выполнение типовых расчетов на практических занятиях обучающиеся получают индивидуально.

#### 11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем) у преподавателя для индивидуального освоения. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся изучить теоретический материал по разделам дисциплины и подготовить доклад по указанным темам. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).



**Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания**  
**дисциплины: Управление поведением персонала и организационная культура**  
**направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом**  
**направленность (профиль)/специализация: Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации**

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Определяет цели и задачи межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций	Знать: З1 - основные формы и виды межкультурного взаимодействия, виды межличностных коммуникаций	Не знает основные формы и виды межкультурного взаимодействия, виды межличностных коммуникаций	Демонстрирует отдельные знания основных форм и видов межкультурного взаимодействия, виды межличностных коммуникаций	Знает основные формы и виды межкультурного взаимодействия, виды межличностных коммуникаций допуская незначительные ошибки	Знает основные формы и виды межкультурного взаимодействия, виды межличностных коммуникаций
		Уметь: У1 – выстраивать профессиональное взаимодействие с учетом межкультурных особенностей различных этнических, религиозных ценностных систем	Не умеет выстраивать профессиональное взаимодействие с учетом межкультурных особенностей различных этнических, религиозных ценностных систем	Умеет выстраивать профессиональное взаимодействие с учетом межкультурных особенностей различных этнических, религиозных ценностных систем допуская значительные ошибки	Умеет выстраивать профессиональное взаимодействие с учетом межкультурных особенностей различных этнических, религиозных ценностных систем, допуская незначительные ошибки	Умеет выстраивать профессиональное взаимодействие с учетом межкультурных особенностей различных этнических, религиозных ценностных систем
	УК-5.2 Выбирает способы интеграции работников, принадлежащих к разным культурам в производственную команду	Знать: З2 – причины, признаки, источники возникновения трудовых споров и конфликтов в коллективе и инструменты, методы их разрешения	Не знает причины, признаки, источники возникновения трудовых споров и конфликтов в коллективе и инструменты, методы их разрешения	Демонстрирует отдельные знания причины, признаки, источники возникновения трудовых споров и конфликтов в коллективе и инструменты, методы их разрешения	Знает причины, признаки, источники возникновения трудовых споров и конфликтов в коллективе и инструменты, методы их разрешения допуская незначительные ошибки	Знает причины, признаки, источники возникновения трудовых споров и конфликтов в коллективе и инструменты, методы их разрешения
		Уметь: У2 – выявлять конфликтные и стрессовые ситуации и регулировать конфликты	Не умеет выявлять конфликтные и стрессовые ситуации и регулировать конфликты	Умеет выявлять конфликтные и стрессовые ситуации и регулировать конфликты допуская значительные ошибки	Умеет выявлять конфликтные и стрессовые ситуации и регулировать конфликты, допуская незначительные ошибки	Умеет выявлять конфликтные и стрессовые ситуации и регулировать конфликты

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
	УК-5.3 Выбирает способы поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации	Уметь: У3 – выбирать технологии установления коммуникаций в коллективе при решении задач межличностного и межкультурного взаимодействия в профессиональной деятельности	Не умеет выбирать технологии установления коммуникаций в коллективе при решении задач межличностного и межкультурного взаимодействия в профессиональной деятельности	Умеет выбирать технологии установления коммуникаций в коллективе при решении задач межличностного и межкультурного взаимодействия в профессиональной деятельности допуская значительные ошибки	Умеет выбирать технологии установления коммуникаций в коллективе при решении задач межличностного и межкультурного взаимодействия в профессиональной деятельности, допуская незначительные ошибки	Умеет выбирать технологии установления коммуникаций в коллективе при решении задач межличностного и межкультурного взаимодействия в профессиональной деятельности
	УК-5.4 Выбирает способ преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач	Уметь: У4 - работать в команде, преодолевать влияние стереотипов, регулировать конфликтные и стрессовые ситуации и осуществлять межкультурный диалог в профессиональной коммуникации	Не умеет работать в команде, преодолевать влияние стереотипов, регулировать конфликтные и стрессовые ситуации и осуществлять межкультурный диалог в профессиональной коммуникации	Умеет работать в команде, преодолевать влияние стереотипов, регулировать конфликтные и стрессовые ситуации и осуществлять межкультурный диалог в профессиональной коммуникации допуская значительные ошибки	Умеет работать в команде, преодолевать влияние стереотипов, регулировать конфликтные и стрессовые ситуации и осуществлять межкультурный диалог в профессиональной коммуникации, допуская незначительные ошибки	Умеет работать в команде, преодолевать влияние стереотипов, регулировать конфликтные и стрессовые ситуации и осуществлять межкультурный диалог в профессиональной коммуникации
ПКС-2 Способен осуществлять администрирование операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПКС-2.3 Осуществляет оценку организационной культуры и разрабатывает предложения по ее развитию	Знать: З3 – особенности формирования корпоративной культуры; причины этнических, конфессиональных и культурных различий, инструменты их анализа и регулирования	Не знает особенности формирования корпоративной культуры; причины этнических, конфессиональных и культурных различий, инструменты их анализа и регулирования	Демонстрирует отдельные знания особенностей формирования корпоративной культуры; причин этнических, конфессиональных и культурных различий, инструменты их анализа и регулирования	Знает особенности формирования корпоративной культуры; причины этнических, конфессиональных и культурных различий, инструменты их анализа и регулирования допуская незначительные ошибки	Знает особенности формирования корпоративной культуры; причины этнических, конфессиональных и культурных различий, инструменты их анализа и регулирования
		Уметь: У5 – проводить анализ организационной культуры, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	Не умеет проводить анализ организационной культуры, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	Умеет проводить анализ организационной культуры, разрабатывать предложения по ее совершенствованию допуская значительные ошибки	Умеет проводить анализ организационной культуры, разрабатывать предложения по ее совершенствованию, допуская незначительные ошибки	Умеет проводить анализ организационной культуры, разрабатывать предложения по ее совершенствованию

## КАРТА

## обеспеченности дисциплины (модуля) учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина «Управление поведением персонала и организационная культура»

Код, направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом  
направленность (профиль)/специализация: Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Семенов, Ю. Г. Организационная культура. Управление и диагностика : учебное пособие / Ю. Г. Семенов. — Москва : Логос, 2006. — 256 с. — ISBN 5-98704-108-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/9135.html">https://www.iprbookshop.ru/9135.html</a>	ЭР	15	100	+
2	Силин, Анатолий Николаевич. Управление организационными изменениями: учебное пособие для обучающихся по программе высшего образования направления подготовки 080200.68 "Менеджмент", квалификация "магистр"/ А. Н. Силин, В. В. Ткаченко. - 2015. - 190 с. Электронная библиотека ТИУ	39+ЭР	15	100	+
3	Киселева М.М. Теория менеджмента: организационное поведение : учебное пособие / Киселева М.М.. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2016. — 87 с. <a href="https://www.iprbookshop.ru/91553.html">https://www.iprbookshop.ru/91553.html</a>	ЭР	15	100	+
4	Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 343 с. <a href="https://urait.ru/bcode/477805">https://urait.ru/bcode/477805</a>	ЭР	15	100	+

ЭР – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>

Руководитель образовательной программы \_\_\_\_\_ Л. С. Ковальжина  
«27» мая 2021 г.

Директор БИК \_\_\_\_\_ Д. Х. Каюкова

«27» мая 2021 г.

