

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Воронежский филиал РАНХиГС**

---

Международно-правовой факультет

Кафедра моделирования и организация социальных систем

Утверждена  
решением кафедры моделирования и  
организации социальных систем  
Протокол от «21» апреля 2017 г. № 9

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ. 05.02 «Организационная культура государственной службы»

Краткое наименование дисциплины – Орг. кул. ГС

по направлению подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

«Управление в государственной и муниципальной службе»

Квалификация бакалавр

Форма обучения – очная

Год набора 2017

Воронеж, 2017 г.

**Автор–составитель:**

Доктор социологических наук, профессор кафедры моделирования и организации социальных систем Марар О.И.

**Заведующая кафедрой:**

моделирования и организации социальных систем, доктор технических наук, профессор  
Лещенко Е.М.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	13
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	13
6.1. Основная литература .....	13
6.2. Дополнительная литература.....	13
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы .....	13
6.4. Нормативно-правовые документы .....	13
6.5. Интернет-ресурсы.....	14
6.6. Иные источники .....	14
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	14

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,  
соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

**1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ. 05.02 «Организационная культура государственной службы»  
обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:**

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование компетенции</b>	<b>Код этапа освоения компетенции</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции</b>
ПК-2	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	ПК-2.2	способность организовывать рабочую группу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Способность оценить роль организационной культуры как важнейшего условия эффективной деятельности организации

**1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:**

<b>Код этапа освоения компетенции</b>	<b>Результаты обучения</b>
ПК – 2.2	<b>на уровне знаний:</b> основных категории, понятий и проблем организационной культуры. В частности, понимание следующих базовых категорий и терминов: организационная культура, модель управления, миссия, ценности, межкультурная коммуникация, кодекс поведения и др.
	<b>на уровне умений:</b> - использовать методы диагностики организационных культур. - использовать методы оценки эффективности управления организационной культурой. - выявлять особенности организационной культуры в органах государственного и муниципального управления;
	<b>на уровне навыков:</b> - -- самостоятельно дать анализ организационной культуры в организации - способности и готовности выявлять факторы, влияющие на формирование организационной культуры

## 2 Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Очная форма. Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 «Организационная культура государственной службы» относится к дисциплинам части Б1.В Вариативной части блока Б1. В.ДВ дисциплин ОП ВО направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Освоение дисциплины осуществляется в 7 семестре 4 курса. Общая трудоёмкость дисциплины 5 ЗЕ. академических часов 180, астрономических часов 126

Освоение дисциплины опирается на приобретенные ранее умения и навыки в ходе изучения дисциплин «Лидерство и управление командой в государственном и муниципальном управлении», «Управление кадрами в государственной и муниципальной службе».

Общее количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем:

Таблица 1.1

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины. акад, час./астр час									
		Всего акад/ астр	Семестр								8
			1	2	3	4	5	6	7		
Очная форма обучения											
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		68/51								68/51	
лекционного типа (Л)		34/25,5								34/25,5	
практического (семинарского) типа (ПЗ)		34/25,5								34/25,5	
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		76/57								76/57	
Промежуточная аттестация	форма	экзамен								экзамен	
	час.	36/27								36/27	
Общая трудоемкость (акад.час./астрчас з.е.)		180/5/135								180/5135	

## 3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 2.1

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины акад час/астрчас.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточн ой аттестации
		Всего акад астр	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Организационная культура как социальное явление и как фактор эффективной деятельности организации	45/33, 75	11/8,2 5		12/9		22/ 16, 5	О, ПР
Тема 2	Сущность организационной культуры, характеристики функции. её и	45/33, 75	11/8,2 5		12/9		22/ 16, 5	О, ПР, КС

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины акад час/астрчас.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточн ой аттестации
		Всего акад астр	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 3	Типы организационной культуры, их проявление в различных моделях управления	56/42	12/9		12/9		32 24	О, ПР, Т
Промежуточная аттестация		36/27				36/27		экзамен
Всего:		180/1 35	34/25, 5	0	34/25 .5	0	76/ 57	

примечание:

\* - формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), презентация (ПР), круглый стол (КС) и др.

#### Содержание дисциплины

*Тема 1 Организационная культура как социальное явление и как фактор эффективной деятельности организации*

Структура и задачи организационной культуры. Основные этапы развития организационной культуры, школы и направления изучения организационной культуры в России и зарубежом. Организационная культура как фактор эффективной деятельности организации

*Тема 2 Сущность организационной культуры, её характеристики и функции.*

Характеристики функций, управление организационной культурой. Формирование и поддержание организационной культуры. Изменение организационной культуры.

*Тема 3 Типы организационной культуры, их проявление в различных моделях управления*

Основные типы организационной культуры. Особенности организационной культуры государственной службы. Национальные типы организационной культуры, их проявление в различных моделях управления, включая систему государственного управления

#### 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ 05.02 «Организационная культура государственной службы» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа:

опрос (О), презентация (П)

- при проведении занятий семинарского типа:

опрос (О), тестирование (Т), презентация (ПР), круглый стол (КС) и др.

*При контроле результатов самостоятельной работы студентов: контроль самостоятельно работы осуществляется на занятиях семинарского типа.*

#### **4.1.2. Экзамен (зачет) проводится с применением следующих методов (средств):**

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена . Экзамен проводится в форме устного ответа на вопросы билета.

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости**

##### **Очная форма обучения**

#### ***Тема 1 Организационная культура как социальное явление и как фактор эффективной деятельности организации***

Форма текущего контроля – опрос, презентации

##### **Вопросы для опроса:**

1. Множественность определений организационной культуры в работах зарубежных и отечественных авторов
2. Организационная культура в контексте национальной культуры
3. Концепция культуры организации.
4. Компоненты, составляющие организационную культуру
5. Соотношение и взаимовлияние культур различных уровней
6. Соотнесение понятий «организационная культура» и «корпоративная культура»
7. Рационально-прагматическое и феноменологическое направления в подходах к понятию организационной культуры

##### **Примерные темы для презентаций:**

1. Характеристика отечественных и зарубежных исследований по проблемам организационной культуры.
2. Доминирующая культура, субкультуры и контркультуры в организации.
3. Культура условий труда и производства, культура средств труда и трудового процесса, культура управления и межличностных отношений в трудовом коллективе, культура работников.
4. Объективная и субъективная, декларируемая и реальная оргкультура.
5. Легенды и мифы о наиболее важных событиях и людях; официальные заявления и документы компании, декларирующие кредо компании, ее философию и идеологию

#### ***Тема 2 Сущность организационной культуры, её характеристики и функции.***

Форма текущего контроля – опрос, презентации, круглый стол

##### **Вопросы для опроса:**

1. Функции организационной культуры
2. Свойства организационной культуры
3. Виды организационных культур
4. Подходы к анализу содержательной стороны организационной культуры
5. Уровни организационной культуры
6. Миссия организации как целевая функция организации, ее главная цель
7. Цели: цели и целеполагание, философия фирмы, деловое кредо организации. Организационные ценности
8. Корпоративный кодекс как документ, описывающий правила корпоративной культуры;

**Примерные темы для презентации:**

1. Охранная, регулирующая, замещающая, интеграционная, стабилизационная, инновационная познавательная, ценностно-образующая, нормативно-регулирующая, коммуникационная, мотивирующая, образовательная и развивающая функции организационной культуры.
2. Основные элементы оргкультуры компании и их взаимосвязи: миссия организации, цели, ценности, символы, поведение, культура труда.
3. Разделяемые, ключевые, этические, социально-экономические, коммуникативные ценности.
4. Символы: традиции, ритуалы, легенды, мифы, герои, язык, девизы, лозунги, логотипы, бренды.
5. Нормы и стиль поведения как элементы организационной культуры.
6. Этический кодекс как свод основополагающих для организации морально-нравственных норм и принципов.

**Вопросы «круглого стола»:**

1. Организационная культура и порядок ее формирования
2. Идеальная и материальная культура организации.
3. Функции организационной культуры.
4. Проблемы, возникающие у руководителя при управлении коллективом с низкой организационной культурой.
5. Сильные и слабые культуры.
6. Статические и динамические культуры.
7. Влияние организационной культуры на регулирование организационных отношений на предприятии.
8. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры компании.
9. Характеристика основных типов организационной культуры.
10. Потребности членов коллектива и их связь с культурой организации.

**Тема 3 Типы организационной культуры, их проявление в различных моделях управления**Форма текущего контроля - опрос, презентации, тест**Вопросы для опроса:**

1. Типология организационной культуры с точки зрения организационных смыслов
2. Виды организационных культур с точки зрения эффективности использования потенциала организации
3. Сильные и слабые организационные культуры
4. Методика диагностики организационной культуры по типологии Г.Хофштеда
5. Характеристика индивидуалистической и коллективистской культур.
6. Характеристика культур с высоким и низким уровнем дистанции власти.
7. Характеристика культур с высоким и низким уровнем избегания неопределенности
8. Характеристика гендерных особенностей культуры организации
9. Культура власти
10. Культура личности

**Примерные темы для презентации**

1. Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур
2. Степень риска и скорость получения обратной связи в организации – факторы для описания отличительных типов организационной культуры.
3. Методы исследования организационной культуры
4. Диагностика и изучение организационной культуры
5. Процесс формирования организационной культуры
6. Имидж организации. Организационное поведение. Организационный климат.
7. Проблемы внутренней интеграции. Общий язык, выбор методов коммуникации в организации.



8. Влияние факторов внешней и внутренней среды на характер культуры и взаимосвязь ее элементов.
9. Иерархическая культура. Ориентация на поддержание внутреннего порядка и стабильности при стремлении к экономической результативности.

### **Тест**

**1. Согласно типологии конкурирующих ценностей выделяют следующие разновидности организационной культуры:**

- а) адхократическая;
- б) инвестиционная;
- в) клановая.

**2. Девиантное поведение сотрудников:**

- а) разрушает нормальные коммуникации и препятствует интеграции результата деятельности коллектива;
- б) отклоняется от норм поведения, принятых в организации;
- в) может представлять угрозу безопасности организации.

**3. Культура эффективности делового общения предполагает:**

- а) преимущественное использование монолога;
- б) использование средств невербальной коммуникации;
- в) знание правил вербальной коммуникации.

**4. К методам поддержания и укрепления организационной культуры относятся:**

- а) поведение и заявления руководителей;
- б) система мотивации и стимулирования;
- в) организационные символы и обряды.

**5. Работа по формированию организационной культуры предполагает наличие следующих этапов:**

- а) определение миссии стратегии, целей и ценностей организации;
- б) исследование сложившейся оргкультуры;
- в) разработка необходимых организационных мероприятий по формированию, развитию, закреплению или ликвидации определенных ценностей и образов поведения;

**6. Организационная культура выполняет в отношении работников следующие функции:**

- а) ориентирующую;
- б) регулирующую;
- в) интегрирующую.

**7. Конфликт – это**

- а) столкновение мнений, интересов одной или нескольких сторон;
- б) выражение противоречия в явной форме;
- в) верны оба утверждения.

**8. Выберите правильное определение организации:**

- а) организация – это группа людей, объединившихся для общих целей;
- б) организация – это внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением;
- в) организация – это строение, взаимосвязь составляющих элементов;
- г) верны все вышеуказанные определения.

**9. Организацию можно рассматривать:**

- а) как процесс;
- б) как явление;
- в) как процесс и как явление.

**10. К признакам системы относятся следующие:**

- а) множество элементов, единство главной цели для всех элементов, наличие связи между ними, целостность и единство элементов;
- б) набор элементов, автономность внутри системы, система стремится сохранить свою структуру, система имеет потребность в управлении;
- в) система имеет входное воздействие, систему обработки, конечные результаты и обратную связь.

**11. Основные этапы жизненного цикла организации:**

- а) становление, рост, стабилизация, кризис;
- б) открытие, развертывание, социальный хаос, адаптация;
- в) формирование, смятение, нормирование, выполнение работ.

**12. К нематериальным активам фирмы относятся:**

- а) персонал фирмы, менеджмент;
- б) организационное поведение и системы стимулирования;
- в) интеллектуальная собственность и охраняемые законом результаты интеллектуальной деятельности.

**13. Система – это:**

- а) единое целое, состоящее из частей и элементов для целенаправленной деятельности;
- б) организация с широким набором связей с внешним миром;
- в) определенное образование, основными элементами которой являются люди.

**14. Конфликты отражают:**

- а) динамическое состояние организации;
- б) статическое состояние организации;
- в) застой в организации.

**15. Организационная культура – это новая область знаний, которая выделилась из:**

- а) организационного поведения;
- б) культуры деловой коммуникации;
- в) культуры проведения деловых переговоров.

**16. Как называется искусственное объединение людей для достижения определенной цели на основе разделения труда и иерархии рангов:**

- а) команда;
- б) неформальная группа;
- в) организация.

**17. Назовите причины нововведений в организации:**

- а) поиск решений проблемы, возникающих в деятельности организации, подражание другим организациям;
- б) желание улучшить мастерство в конкретной деятельности, конкурентная борьба на рынке;
- в) верны все утверждения.

**18. Уровни противоречий в организации – это:**

- а) согласие, разногласие, анархия, дисциплина;
- б) различие, поляризация, столкновение антагонизма;
- в) уклонение, приспособление, конкуренция, сотрудничество.

**19. Самовоспитание -**

- а) это самопроизвольное стремление человека к совершенствованию или получению информации и знаний;
- б) это преодоление вредных или создание новых позитивных качеств личности;
- в) может быть коллективным.

**20. Социальные коммуникации в организации – это**

- а) установленные нормы и правила взаимодействия между людьми в рамках организации;
- б) принципы и закономерности отношений между людьми;
- в) верны оба утверждения.

**Шкала оценивания**

(при общем количестве вопросов в контрольном задании – 20)

Количество правильных ответов	1-9	10-11	12-15	16-20
Оценка	2	3	4	5

#### 4.3 Оценочные средства для промежуточной аттестации

**4.3.1 . Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.**

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование компетенции</b>	<b>Код этапа освоения компетенции</b>	<b>Наименование этапа освоения компетенции</b>
<b>ПК-2</b>	<b>Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</b>	<b>ПК-2.2</b>	<b>способность организовывать рабочую группу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Способность оценить роль организационной культуры как важнейшего условия эффективной деятельности организации</b>

<b>Этап освоения компетенции</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>
<b>ПК-2.2 Способность анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений и особенностей поведения конкретных объектов профессиональной деятельности. Способность организовать групповую работу и оценить роль организационной культуры как важнейшего условия эффективной деятельности организации.</b>	<b>Использует методы групповой работы</b>  <b>Владеет диагностикой организационной культуры</b>	<b>Может разработать модель работы с персоналом для конкретной компании исходя из предложенных условий</b>  <b>Соотносит различные элементы организации как системы</b> <b>Самостоятельно формулирует задачи для конкретных подразделений в сфере управления персоналом.</b>

#### **4.3.2. Типовые оценочные средства**

**Вопросы для проведения экзамена по дисциплине «Организационная культура государственной службы»**

1. Пр продемонстpиpуйте знание и понимание понятия «организационная культура» и множественность его определений.

2. Продемонстрируйте знание и понимание значения организационной культуры для развития организации.
3. Продемонстрируйте знание и понимание влияния национальных особенностей на формирование организационной культуры.
4. Продемонстрируйте знание и понимание организационной культуры в контексте национальной деловой культуры.
5. Продемонстрируйте знание и понимание особенностей формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
6. Продемонстрируйте знание и понимание основных функций организационной культуры.
7. Продемонстрируйте знание и понимание факторов, влияющих на формирование организационной культуры.
8. Продемонстрируйте знание и понимание сущности организационной культуры государственной службы.
9. Продемонстрируйте знание и понимание взаимосвязи организационной культуры и имиджа организации.
10. Продемонстрируйте знание и понимание роли руководителя в формировании организационной культуры.
11. Продемонстрируйте знание и понимание роли службы персонала в формировании организационной культуры.
12. Продемонстрируйте знание и понимание взаимосвязи «организационная культура и лидерство».
13. Продемонстрируйте знание и понимание влияния организационной культуры на командообразование.
14. Продемонстрируйте знание и понимание Материальные компоненты организационной культуры.
15. Продемонстрируйте знание и понимание идеально-символической компоненты организационной культуры.
16. Продемонстрируйте знание и понимание организационных ценностей: проблема формирования и восприятия. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры.
17. Продемонстрируйте знание и понимание иерархии и функций ценностей. Признанные и демонстрируемые ценности.
18. Продемонстрируйте знание и понимание методов диагностики организационной культуры.
19. Продемонстрируйте знание и понимание типологии организационной культуры. Цели, практическая значимость типологизации организационной культуры.
20. Продемонстрируйте знание и понимание понятия «высокий – низкий» уровень организационной культуры.
21. Продемонстрируйте знание и понимание параметры организационной культуры, характеризующие силу культуры. Проявления сильной и слабой культуры.
22. Продемонстрируйте знание и понимание проблем связанных с отбором, набором персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры.
23. Продемонстрируйте знание и понимание ситуаций связанных с конфликтами, как следствие столкновения организационных культур.
24. Продемонстрируйте знание и понимание процесса формирования организационной культуры.
25. Продемонстрируйте знание и понимание факторов, вызывающих необходимость изменения организационной культуры.
26. Продемонстрируйте знание и понимание проблем связанных с внешней адаптацией и внутренней интеграцией при формировании организационной культуры.
27. Продемонстрируйте знание и понимание процесса сопротивления изменениям организационной культуры и его причины.
28. Продемонстрируйте знание и понимание процесса изменения культуры в соответствии с выбранной стратегией; изменение стратегии в соответствии с существующей организационной культурой.
29. Продемонстрируйте знание и понимание понятия «Фирменный» стиль и его составляющие.

30. Продемонстрируйте знание и понимание миссии организации: подходы к разработке.
31. Продемонстрируйте знание и понимание организационных символов и обрядов, систем вознаграждения. Формирование системы организационных ритуалов.
32. Продемонстрируйте знание и понимание корпоративного кодекса поведения, его элементов, структуры.
33. Продемонстрируйте знание и понимание понятия «Мифология» как элемента организационной культуры.
34. Продемонстрируйте знание и понимание методов изменения организационной культуры.
35. Продемонстрируйте знание и понимание сущности управления организационной культурой.
36. Продемонстрируйте знание и понимание этического кодекса организации.
37. Продемонстрируйте знание и понимание методов разрешения внутриорганизационных конфликтов.

#### **Шкала оценивания**

Условия допуска, обучающегося к промежуточной аттестации, шкалы и процедуры оценивания определены приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1 «Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС».

#### **4.4. Методические материалы**

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций определены «Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Воронежском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 01.09.2016 № 114-217/1.

### **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Методические указания для обучающихся по подготовке к текущему контролю успеваемости приведены в пособии «Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов», ВФ РАНХиГС, Воронеж, 2016 (6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы).

### **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

#### **6.1 Основная литература**

1. Сидоров П.И. Деловое общение: учебник /П.И. Сидоров, М.Е. Путин, И.А. Коноплева.- 2-е изд., перераб.- М.: ИНФРА-М, 2010.- 384с
2. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство: учебник: пер. с англ. /Эдгар Шейн.- 3-е изд.- СПб: Питер, 2012.- 336с.

#### **6.2 Дополнительная литература**

1. Веснин, В. Р. Основы менеджмента [Текст] : Учебник / Веснин, Владимир Рафаилович. - М. : Проспект, 2008 (Ульяновск : ОАО "ИПК "Ульяновский Дом печати", 2008). - 306 с.

2. Згонник Л.В. Организационное поведение. - М.: Дашков и К, 2009.
3. Максимова Л.В. Управление персоналом. Основы теории и деловой практики. - М.: Альфа-М, 2009.
4. Рева В.Е. Управление репутацией. - М.: Дашков и К, 2010.
5. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство : учебник / Э. Шейн.— СПб. : Питер, 2007. — 330 с.

#### 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Скрипникова Н.Н. Репутация и имидж предприятия. Методическое пособие. Серия: «Библиотека предпринимателя». Воронеж, 2005.
2. Назаренко Н.Н., Потанина И.В. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, учебно-методическое пособие, Воронеж: ВФ РАНХиГС – 2016.

#### 6.4. Нормативно-правовые документы

1. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция)
2. Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 N 25-ФЗ (последняя редакция)
3. О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов. Указ Президента РФ от 03.03.2007 № 269 // Консультант Плюс
4. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. Приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).
5. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. Приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).
6. «Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС», утвержденный приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1.

#### 6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://www.biblioclub.ru> «Университетская библиотека онлайн»
2. Куб — электронная библиотека <http://www.koob.ru/>
3. Бесплатная электронная библиотека электронных книг и журналов по управлению персоналом <http://www.aup.ru/books/i006.htm>
4. <http://library.evro-bit.ru/>
5. <http://www.klex.ru/11m>

#### 6.6. . Иные источники

1. Электронно-библиотечная система «Лань».
2. Электронная библиотечная система «Юрайт».
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks».

### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются: аудиторный фонд; компьютерный класс с возможностью доступа к справочно-поисковым системам информационно-правового обеспечения и с установленной программой для компьютерного тестирования знаний студентов по темам дисциплины; специализированная аудитория с ПК и мультимедийным проектором; библиотечно-информационные ресурсы.

В качестве информационных справочных систем используются «Консультант Плюс» и «Гарант».

В учебном процессе используются следующие программные продукты: Microsoft Windows XP SP3, Windows 7, Microsoft Office 2007, Kaspersky Endpoint Security, Microsoft Project 2016, Business Studio.