МИНОБРНАУКИ РОССИИ

АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Руководитель ОПОП ВО  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Бережнов  «3» июня 2020г. |  | УТВЕРЖДАЮ  Заведующий кафедрой менеджмента  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.И. Акмаева  «4» июня 2020 г. |

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**ЗНАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

|  |
| --- |
| Составитель(-и) **Бережнов Г.В., д.э.н., доцент, Ph.D.,**  **профессор кафедры менеджмента** |
| Направление подготовки  **38.06.01 «Экономика»** |
| Направленность (профиль) ОПОП **Экономика и управление народным**  **хозяйством (по отраслям и**  **сферам деятельности в т.ч.: менеджмент)»**    Квалификация **«Исследователь. Преподаватель-исследователь**» |
|  |
| Форма обучения  **очная** |
| Год приема **2020** |

Астрахань – 2020г.

**1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**1.1.** **Целями освоения дисциплины (модуля)** «Знания и организационная культура» являются овладение методологией и навыками развития потенциала культуры развития предпияти как способа выработки и использования его творческих ресурсов на основе продуктивного совмещения творческого мышления, знаний и культуры, которые формируют стратегическое и конкурентное направления деятельности предприятия, также проявление и развитие творческих способностей при выполнении научно-исследовательских деятельности.

**1.2**. **Задачи освоения дисциплины (модуля):**

1. Овладение методологией рассмотрения предприятия как системы знаний и культуры.
2. Рассмотрение культуры развития предприятия как взаимодействие инновационной, интеллектуальной и виртуальной субкультур.
3. Овладение навыками рассмотрения культуры стратегического управления предриятием как способ продуктивного совмещения системы стратегических знаний, а также знаний как основы стратегического управления и стратегического реагирования.
4. Овладение культуры функционального управления предприятия как способа преобразования знаний в инструмент управления и бизнес-процессов.
5. Овладение процессом формирования продуктиной модели групповой и индивидуальной культуры.
6. Приобретение опыта в исследовании актуальной научной проблемы.

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП**

**2.1.** **Учебная дисциплина (модуль)** «Знания и организационная культура» относится к блоку дисциплин вариативной части (элективные дисциплины) программы.

Логически и содержательно-методически дисциплина «Знания и организационная культура»взаимосвязана с такими дисциплинами как «Инновационная сервисная экономика», «Эволюционный менеджмент», «Стратегия управления человеческими ресурсами» и является теоретической и эмпирической базой, необходимой для формирования универсальных и профессиональных компетенций аспиранта.

**2.2.** **Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими дисциплинами модулями*:*** *«*Стратегия управления человеческими ресурсами», «Эволюционный менеджмент», «Инновационная сервисная экономика».

Знания: концепции управления экономическими системами, понятие и характерные черты новой экономики, экономики знаний, сущности и форм инновационного развития, а также теорию дальновидных систем, принципов стратегического управления человеческими ресурсами, теорий управления о роли человека в организации, концептуальной модели инновационного менеджмента и концепции новой экономики.

Умения: исследовать проблемы управления развитием социально-экономических объектов на основе различных систем человеческих ценностей, использовать основные инновационные модели бизнеса для развития потенциала предприятия и интерпретировать научную информацию, принципы стратегического управления человеческими ресурсами для развития персонала, формулировать научные проблемы, цели и задачи исследования.

Навыки: владеть адаптивными механизмами социально-экономической эволюции, опытом формирования сервисного предприятия и формулирования и проверки стратегических гипотез развития предприятия в условиях глобализации и развития электронной экономики, владеть опытом применения принципов стратегического управления человеческими ресурсами для развития персонала.

**2.3.** **Перечень последующих учебных дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем)**

Знания и навыки, полученные аспирантами при изучении данного курса, необходимы для прохождения педагогической практики, практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, а также при проведении научно-исследовательской деятельности, подготовке и написании диссертации по избранной специальности, а также необходимы для сдачи государственного экзамена.

**3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки (специальности):

**а) универсальных (УК):**

УК-1 - способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях;

**б) профессиональных (ПК);**

ПК-1- способность абстрактного мышления, анализа, обобщения и интерпретации полученных результатов исследования и использовать методологические, методические подходы к решению проблем в области управления экономическими системами с учётом тенденций глобализации экономических процессов в отраслях, комплексах.

**Таблица 1.**

**Декомпозиция результатов обучения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Код компетенции | Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля) | | |
| Знать | Уметь | Владеть |
| УК-1 | Взаимосвязь знаний, мышления и культуры предприятия. Систему знаний предприятия (знания о знаниях, ориентирующие, стратегические, обеспечивающие, функциональные, организуемые). Основные элементы организационной культуры и содержание культуры развития предприятия и стратегического управления. | Разрабатывать систему перемещения знания из организационной области в область товаров и услуг, где они встроены в товары, доставляемые потребителю.  Проводить анализ взаимосвязи знаний, мышления и культуры.  Формировать условия для создания новых знаний и возможностей. | Навыками анализа и оценки взаимосвязи знаний, мышления и культуры.  Опытом управления системой перемещения знания из организационной области в область товаров и услуг, где они встроены в товары, доставляемые потребителю.  Навыками управления процессом создания конкурентных возможностей предприятия. |
| ПК-1 | Сущность предприятия как явление культуры.  Содержание процесса последовательного рассмотрения предприятия как системы знаний и культуры, как носителя культуры развития, стратегического и функционального управления, как субъекта формирования коллективной и индивидуальной культуры.  Методологию обоснования проблем и формирования новых знаниях. | Сочетать противоположные принципы и методы решения проблем для получения нового знания.  Обобщать эмпирический исследовательский материал с позиции методологии формирования нового знания и общей культуры.  Готовить научные статьи, научные отчеты, диссертационную работу, подбирая и анализируя необходимые источники и эмпирический материал.  Разработать рабочую программу изучения и использования знаний. | Навыками междисциплинарного, системного исследования профессионально-ориентированных и глобальных проблем в экономике.  Опытом формирования новых возможностей на основе методологии  общей культуры. Навыками формирования интеллектуальной культура предприятия. Опытом формирования платформы конкурентных возможностей. Принципами формирования сетевых организаций. |

**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах (**1 зачетная единица**) с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся составляет:

**Таблица 2.**

**Структура и содержание дисциплины (модуля)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | | Наименование радела, темы | Семестр | Неделя семестра | Контактная работа  (в часах) | | | Самостоят. работа | Формы текущего контроля успеваемости *(по темам)*  Форма промежуточной аттестации *(по семестрам)* |
|  |  | Л | ПЗ | ЛР |
| 1 | Тема. Предприятие как система знаний и культуры. | 5 |  | 1 | 1 |  | 5 | Опрос, дискуссия.  Подготовка отчета о выполнении задания. |
| 2 | Тема.Культура развития предприятия.(культурынаращива­ния собственных возможностей предприятия). | 5 |  | 1 | 1 |  | 5 | Дискуссия.  Реферат.  Подготовка отчета о выполнении задания. |
| 3 | Тема. Стратегическая культура предприятия. | 5 |  | 1 | 1 |  | 6 | Опрос.  Подготовка отчета о выполнении задания. |
| 4 | Тема. Культура функционального управления предприятием. | 5 |  | 1 | 1 |  | 5 | Опрос, дискуссия.  Подготовка отчета о выполнении задания. |
| 5 | | Тема. Культура предприятия как конкурентное преимущество. | 5 |  | 1 | 1 |  | 5 | Тестирование.  Опрос, дискуссия  Подготовка отчета о выполнении задания. |
|  | | **ИТОГО** |  |  | **5** | **5** |  | **26** | **ЗАЧЕТ** |

Условные обозначения:

Л – занятия лекционного типа; ПЗ – практические занятия, ЛР – лабораторные работы; СР – самостоятельная работа по отдельным темам.

**Таблица 3.**

**Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля)**

**и формируемых в них компетенций**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Темы, разделы дисциплины | Кол-во  часов | Компетенции | | |
| *УК-1* | *ПК-1* | общее количество компетенций |
| Тема 1. Предприятие как система знаний и культуры. | 7 | *+* | *+* | *2* |
| Тема 2. Культура развития предприятия.(культурынаращива­ния собственных возможностей предприятия). | 7 | *+* | *+* | *2* |
| Тема 3. Стратегическая культура предприятия. | 8 | *+* | *+* | *2* |
| Тема 4***.*** Культура функционального управления предприятием. | 7 | *+* | *+* | *2* |
| Тема 5. Культура предприятия как конкурентное преимущество. | 7 | *+* | *+* | *2* |
| **Итого** | **36** |  |  |  |

*Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей 2.*

**Содержание тем дисциплины (модуля)**

**Тема 1. Предприятие как система знаний и культуры**

*Знание и культура мышления*. Знания неразрывно связаны с мышлением, а оно с практической деятельностью. Конкурентное знание, поэтому, есть результат определенной ориентации мышления и деятельности. Процесс мышления основывается на двух основных предпосылках: непрерывности и дискретности реальных процессов, которым соответствуют рациональное и интуитивное мышление.

Новое знание достигается в том случае, если мышление представляет собой связующее звено между творчеством и интеллектом и сочетает принципы рационального принятия решений, основанного на фор­мально – логических процедурах, фактах, знаниях и информации, а также на интуиции, чувствах и опыте. В этом случае творческие процессы служат генерации оригинальных идей, которые затем классифицируются, про­ходят отбор, организуются и проверяются с применением рационального и логи­ческого мышления.

Научное знание имеет объективно – системный характер, процесс его получения предполагает мышление, которое состоит из трех фаз: *поиска* несоответствия между существующими решениями и новыми данными, *инкубации* (внутренний поиск решения, отложенное недоверие к возникающим решениям) и *коллизии* (найденное решение).

Практическое знание может включать два типа ориентации: эволюционно – последовательную и революционно – созидательную. Эволюционно – последовательная ориентация знания есть результат мышления, которое предполагает предсказуемость и непрерывность рыночных процессов. Революционно – созидательная ориентация знания есть результат мышления, которое ориентировано на дискретность процессов развития, оперирует одновременно двумя противоположными идея­ми, не утрачивая при этом способности к действию.

*Предприятие как система знаний.* Содержание работы предприятия состоит в том, что оно должно не только приобретать знание и находить способы его использования в организа­ции, но и разрабатывать системы перемещения знания из организационной области в область товаров и услуг, где они встроены в товары, доставляемые потребителю.

*Предприятие как система культуры*. Необходимость формирования новой культуры предприятия возникает в случае, если радикальные изменения фундаментального характера нельзя осуществить в рамках существующей организационной культуры, когда необходима замена традиционных, бюрократических процедур принятия решений на основе консенсуса на систему коммерческой компетенции на основе творчества, гибкости и инновационного мышления.

Стратегическая культура предприятия определяется взаимодействием производственно – коммерческой деятельности и организационной культуры. Их взаимодействие определяет характер развития (инновационное, совершенствования, традиционно-охранительное).

Инновационный уровень культуры предприятия есть достижение новых целей новыми средствами, что означает новую управленческо - технологическую культуру, поскольку при этом изменяется качественный характер целей, задач, средств, систем взаимосвязей, материальных энергетических и информационных потоков, квалификаций, ролей, стилей управления и координации.

Функциональный уровень культуры предприятия можно подразделить на следующие составные части: рыночные активы (портфель заказов, каналы распределения, контракты и соглашения, покупательская приверженность к определенным марочным названиям и т.п.); интеллектуальная собственность (узаконенный инструмент для защиты различных корпоративных активов); человеческие активы (знания, умения, навыки и личные качества персонала и владельцев, умение решать проблемы, владение предпринимательскими и управленческими навыками); инфраструктурные активы (технологии, методы и процессы работы предприятия, включая корпоративную культуру, методы управления персоналом, финансовую структуру, методы оценки риска, базы данных по рынку в целом и отдельным покупателям и т.п.).

***Тема 2.* Культура развития предприятия. (культуры наращива­ния собственных возможностей предприятия)**

*Инновационная культура предприятия.* Креативная, творческая деятельность предшествует инновационной. Под творче­ством подразумевается генерация новых идей, инновация же есть их коммерческое во­площение. Творчество - это открытие принципа, инновация - перевод этого прин­ципа в полезные товары и услуги. B процессе инноваций идеи материализуются в реальные товары и услуги, способные принести организации дополнительный до­ход. Инновация - это следствие осознанного, целенаправленного поиска возмож­ностей для создания чего-то нового в области предложения товаров, услуг или организации бизнеса.

Инновационная деятельность предприятия может быть определена как способность извлекать стоимость из интеллектуального капитала, т.е. управлять отношениями между человеческим капиталом (способностями и знаниями сотрудников), капиталом клиента (уровнем взаимной интегрированности) и организационным капиталом (знания и культура организации), максимизирующими потенциал организации создавать стоимость. Во взаимодействии с информационными технологиями это составляет инновационный потенциал организации.

*Интеллектуальная культура предприятия* есть сочетание знаний и способности их использования для создания конкурентных возможностей. Стратегической целью такой культуры является формирование интеллектуальной платформы создания конкурентных возможностей.

Платформа конкурентных возможностей представляет собой систему знаний, ориентированных на решение проблем, препятствующих достижению целей предприятия. Эти знания являются не запасами активов «на всякий случай», а инструментами и ресурсами непосредственной деятельности предприятия на рынке.

Платформа возможностей в части взаимоотношений с конкурентами есть способность к противоборству и сотрудничеству с ними, имея в виду:

- перенять опыт конкурентов, не представляющих угрозы для вашего це­левого рынка или не претендующих на ваших покупателей;

- занять долю рынка тех конкурентов, что пред­ставляют угрозу;

- защитить свои рынки и покупателей от нападений конкурентов;

- сотрудничать с избранными конкурентами для обеспечения необ­ходимой покупателям ценности.

*Виртуальная культура предприятия*. Высшими ценностями виртуальной культуры являются автономия и самоорганизация действующего в организации человека, где он первичен, а организация вторична. Такие проявления деятельности человека (сознания) как цели, мотивы, проекты реально определяют структуру организации. Они должны рассматриваться как основания для компромисса, торга и организационных игр, результатом которых и является организация - промежуточный результат постоянно изменяющихся, конструируемых сознанием коммуникаций идей и мотивированной деятельности всех членов образования. Организация в этом случае рассматривается как образование вторичное по отношению к человеку, результат конструирования и реконструирования сознания в ходе деловых коммуникаций, а не как определяемая внешними факторами целостность.

***Тема 3.*** **Стратегическая культура предприятия.**

*Знания как основа стратегической культуры предприятия*. Стратегические знания предприятия определяются их направленностью. Они есть знание будущего. В принципиальном плане их структура и содержание определяются основными элементами стратегической деятельности (цель, методы и способы деятельности, необходимые ресурсы), но приоритеты могут быть различными. Можно выделить четыре варианта: цель, ресурсы, проблема, ценность. В первом, самом распространенном, случае приоритетом является цель, которая предопределяет все остальные элементы стратегической деятельности, т.е. методы и способы деятельности и необходимые ресурсы. Во втором случае цель определяется, исходя из имеющихся ресурсов. В третьем – все элементы стратегической деятельности определяются проблемной ситуацией. В четвертом случае система знаний формируется на основе главной ценности, как основной черты будущего (сервис, скорость реагирования, универсальность и т.п.). В каждом из названных случаев характер знаний может быть различен.

*Культура стратегического управления.*Одно из определений стратегии состоит в том, что она является совокупностью средств, с помощью которых организация приближается к достижению своих долгосрочных целей. Поэтому стратегическое планирование представляет собой лишь детализированное описание долгосрочных целей и уже определенных средств их достижения. Стратегический менеджмент в свою очередь есть процесс управления долгосрочными целями и ресурсами (стратегией).

Условием формирования стратегии является структуризация будущего: построение системы ценностной ориентации; постановка проблем; их группировка на подлежащие решению, локализации или снятию (устранению); переход на уровень практической необходимости и разрешимости; уточнение и принятие структуры перспективной проблемной ситуации; практическая цель и т.д.

*Культура стратегического реагирования***.** Знание неопределенного и неконтролируемого будущего имеет целью формирование способности реагирования на неожидаемые ситуации на рынке. Способность реагирования обеспечивается системой непрерывной проверки вариантов реагирования. Стратегическая деятельность в данном случае основывается на принципе реагирования не только на контролируемые или вероятные события, как в стратегическом планировании, а на любые. Управление на основе принципа реагирования предполагает непрерывный процесс (стратегию) экспериментирования.

***Тема 4****.* **Культура функционального управления предприятием.**

*Культура функциональной деятельности предприятия.* В основе созидательной деятельности предприятия находится не знание как таковое, а создание организационного знания, процесс, посредством которого создается новое знание (новые товары, услуги или методы) внутри организации и обеспечивается основа для появления инноваций. Ориентация знаний на развитие связана с тем, что многие аспекты современной экономики будут основываться на знаниях, творчестве и оригинальности.

Формирование платформы знаний предприятия имеет целью создание знаний как предпосылки и как составной части деятельности предприятия в контексте развития. Это предполагает организацию процесса получения нового знания как условия получения новых товаров или услуг, форм и методов деятельности, открытия новых возможностей преобразования предлагаемого продукта и самой организации.

*Общая управленческая культура.* Знания составляют основу функционирования и развития предприятия. Прежде всего, это связано с исследованием и прогнозированием рынка. Кроме того, знания включены в процесс планирования и разработки новых товаров (услуг), каналов товародвижения, стратегии поставок, стратегического партнерства, стратегии ценообразования. И, наконец, знания определяют процесс реализации, имея в виду: управление товародвижением (логистика), размещение торговой сети, реклама и стимулирование сбыта, прикладное проектирование, экспериментальные продажи, модернизация или снятие с продаж товара и т.п.

*Культура бизнес-процессов.* Интеллектуальные предпосылки бизнеса включают в себя: прогнозирование будущего; идентификацию и выбор ключевых бизнес-процессов; разработку новых процессов; оценивание текущих процессов и анализ разрывов; планирование перехода к будущему варианту; реализацию программ изменений.

Бизнес является организационно - финансовым процессом, объединяющим принципы инновационной стратегии, стратегического менеджмента, финансовой стратегии и финансового менеджмента. Предпосылками планирования являются: прогнозирование будущего; идентификация и выбор ключевых бизнес-процессов; разработка новых процессов; оценивание текущих процессов и анализ разрывов; планирование перехода к будущему варианту; реализация программ изменений.

С точки зрения применения знаний можно выделить три основных созидательных типа бизнес – процессов: потребительских приоритетов, уникальных продуктов и рыночного продвижения

***Тема 5.* Культура предприятия как конкурентное преимущество.**

*Культура как конкурентный ресурс предприятия*. Безоговорочно разделяемые ценности и нормы превращают совокупность работников в единую сущность под названием организация или культура. Культура составляет специфику или уникальность данной организации, а через реализацию определенных ценностей таких, как высокий уровень обслуживания потребителей, качество, новаторство, обеспечивает ее конкурентные преимущества.

*Формирование коллективной культуры* организации есть процесс установления общности людей организации на основе норм поведения, ценностей и традиций, общественного мнения, которые через посредство малых групп доводятся до сознания каждого работника. Если в коллективе по какой - либо причине перестают действовать регулирующие его деятельность нормы он превращается в толпу, т.е. диффузную группу, в которой отсутствует сплоченность как ценностно - ориентированное единство.

*Формирование индивидуальной культуры.* Основное направление развития личной культуры связано с воплощением эмоциональных и фундаментальных убеждений в собственном видении будущего, миссии и предназначения, что служит основой положительной самооценки или чувства собственного достоинства в случае неудач и критики. Эмоциональные реакции, как собственная уязвимость (и слабость), в этом случае не подавляются и не скрываются от других, а опираются на фундаментальные убеждения (ценности) как сильные стороны, что означает сохранение целостности своего «я».

Культура организации есть система символов (значений), предназначенная для ориентации деятельности организации в целом, а индивидуальная культура работника есть система индивидуальной ориентации и мотивации действий в рамках общей культуры организации. Индивидуальная культура человека в организации есть уникальный способ совмещения личностных моделей ценностей (фундаментальных убеждений, определяющих индивидуальность), компетенций (знаний, навыков и умений) и организационного поведения с общей культурой организации. Продуктивная индивидуальная культура есть результат совмещения воздействия культуры организации и личного совершенствования работника. Культура организации и индивидуальная культура совместимы, но не тождественны.

# **5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**5.1.** **Указания по организации и проведению лекционных, практических (семинарских) и лабораторных занятий с перечнем учебно-методического обеспечения.**

Освоение дисциплины «Знания и организационная культура» должно способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы, ориентировать аспирантов на умение применять теоретические знания на практике и направлено на решение следующих задач:

1. изучение продуктивного совмещения творческого мышления, знаний и культуры, а также исследование проблемы развития предприятия с позиций формирования и использования потенциала культуры, как способа выработки и использования его творческих ресурсов. Культура предприятия в данном аспекте представляется как основа конкурентного преимущества, поскольку она составляет специфику или уникальность данной организации, а через реализацию определенных ценностей таких, как высокий уровень обслуживания потребителей, качество, новаторство, обеспечивает конкурентный потенциал предприятия;

2) овладение методологией рассмотрения предприятия как системы знаний и культуры и опытом рассмотрение культуры развития предприятия как взаимодействие инновационной, интеллектуальной и виртуальной субкультур;

3) овладение навыками формирования культуры стратегического управления;

4) уметь преобразовывать знания в инструмент управления и бизнес-процессов.

5) овладение опытом формирования продуктиной модели групповой и индивидуальной культуры;

выработка навыков восприятия и анализа оригинальных идей и креативных методов поиска и решения проблем формирования платформы возможностей;

3) формирование навыков критического, исследовательского отношения к предъявляемой аргументации, развитие способности понимания современных проблем развития культуры предприятия;

4) развитие и совершенствование способностей к диалогу, к дискуссии, к формированию и логически аргументированному обоснованию собственной позиции по тому или иному вопросу;

5) развитие и совершенствование творческих способностей при самостоятельном изучении проблем качественного развития предприятия.

**5.2.** **Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)**

На самостоятельную работу выносятся следующие виды деятельности:

- проработка лекций и подготовка к консультациям;

- чтение конспекта лекций, профессиональной литературы, периодических изданий;

- изучение профильной отрасли научного знания;

- подготовка к тестированию;

- подготовка, эссе, реферата по ключевым темам под контролем преподавателя;

-работа с источниками для подготовки НКР под контролем преподавателя.

Таким образом, самостоятельная работа аспирантов проводится в форме изучения отдельных теоретических вопросов по предлагаемой литературе и самостоятельного решения проблем с дальнейшим их разбором или обсуждением на аудиторных занятиях. Во время самостоятельной подготовки обучающиеся обеспечены доступом к базам данных и библиотечным фондам и доступом к сети Интернет.

Кроме того, на самостоятельное изучение выносятся написание, эссе, рефератов, которые аспирант выбирает в соответствии с предложенной тематикой.

СРС должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать слушателей на умение применять теоретические знания на практике.

Для подготовки используйте материал лекций, учебников и учебных пособий из раздела *8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины*).

**Таблица 4.**

**Содержание самостоятельной работы обучающихся**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Номер радела (темы) | Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение | Кол-во  Часов | Формы работы |
| 1 | Тема. Предприятие как система знаний и культуры | 5 | Вопросы для обсуждения.  Написание реферата.  Проработка лекций. |
| 2 | Тема. Культура развития предприятия. (культуры наращива­ния собственных возможностей предприятия) | 5 | Вопросы для обсуждения.  Написание реферата.  Проработка лекций. |
| 3 | Тема. Стратегическая культура предприятия. | 6 | Вопросы для обсуждения.  Написание эссе.  *Кейс-задача* «Анализ Стратегии социально-экономического развития Астраханской области 2035». https://www.astrobl.ru  Проработка лекций. |
| 4 | Тема. Культура функционального управления предприятием | 5 | Вопросы для обсуждения.  Написание эссе.  Проработка лекций. |
| 5 | Тема. Культура предприятия как конкурентное преимущество | 5 | Тест.  Вопросы для обсуждения.  Написание реферата.  *Кейс-задача* Анализ «Стратегии развития судостроения страны до 2035 года»  www. morvesti.ru  Проработка лекций. |

*Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей 2*

**5.3**. **Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно.**

Реферат ⎯ это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются:

1. Формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация.
2. Развитие навыков логического мышления.
3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Аспиранту на базе самостоятельного изучения материала необходимо представить реферат по соответствующей теме. Тему реферата аспирант выбирает из предложенной тематике программы.

Методические указания к написанию реферата.

1. Реферат является письменной работой, которую выполняет аспирант занимающейся исследовательской деятельностью и подготовкой научно-квалифицированной работой (диссертации).
2. Реферат должен быть самостоятельной работой, показывающей способность автора систематизировать теоретический материал по теме, связно его излагать, творчески использовать идеи и положения для методологического анализа материалов дисциплины.
3. Прямое заимствование без указания источников использованных текстов недопустимо. Научные идеи, пересказанные своими словами, мысли других авторов и цитаты должны иметь указания на источник.
4. Тема реферата избирается аспирантом из предложенной тематике.
5. Реферат обязательно должен иметь содержание, введение, изложение содержания темы, заключение, список использованной литературы, (при необходимости приложение).
6. Содержание содержит все перечисленные в п. 4 структурные элементы реферата, с указанием страниц, на которых они находятся. Заголовки содержания дублируются в тексте реферата.
7. Введение - важнейший смысловой элемент реферата. Форма его произвольна, но в нем должны получить отражение следующие вопросы: обоснование выбора темы, оценка ее с точки зрения актуальности, новизны и практической значимости.
8. Основное содержание работы должно представлять собой самостоятельно выполненное исследование по проблеме, заявленной в названии реферата, или обобщение имеющейся литературы, или методологическую разработку проблемы в сфере выбранного вопроса.
9. В заключении дается краткое резюме изложенного в основной части реферата, или выводы, сделанные из этого изложения, или практическое применение содержащегося в реферате материала.
10. Список использованной литературы содержит указание на изученные автором работы. Он должен включать в себя фундаментальные труды по теме и последние публикации по ней.
11. Реферат в объеме 10-15 страниц должен быть сброшюрован и иметь титульный лист.
12. Реферат оценивается по системе «зачтено-не зачтено».

Требования к эссе

Эссе – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем соответствующей дисциплины или самостоятельно избранная студентом по проблематике читаемого курса. Цель написания эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого подхода к пониманию и осмыслению проблем научного знания, а также навыков письменного изложения собственных мыслей и отношения к различным проблемам. Также это  может быть анализ отечественной или зарубежной литературы по какой-либо проблеме.

Особенности эссе: - наличие конкретной темы или вопроса; - личностный характер восприятия проблемы и её осмысления; - небольшой объём; - свободная композиция; - непринуждённость повествования; - внутреннее смысловое единство; - афористичность, эмоциональность речи.

Выбор темы эссе

Тема эссе выбирается студентом из подготовленного преподавателем списка тем. Допускается, по согласованию с преподавателем, изменить вариант темы или предложить собственную тему, отсутствующую в списке.

Определяя собственную тему эссе, студенту необходимо иметь в виду, что её формулировка должна соответствовать следующим основным требованиям:

– быть ясной (не допускать двойного толкования);

– содержать ключевые слова, которые репрезентируют исследовательскую работу;

– быть конкретной (не включать неопределенных слов, таких как «некоторые», «особые» и т.п.);

– быть актуальной;

– быть компактной.

Требования, предъявляемые к эссе

1. Объем эссе не должен превышать 3–5 страниц

2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.

3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.

4. Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.

5. Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль.

6. Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.

7. Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

Структура эссе в процентном отношении

|  |  |
| --- | --- |
| Элемент структуры | % к общему объему работы |
| Начало (актуализация заявленной темы) | 20% |
| Тезис  Три аргументированных доказательства (опровержения) тезиса, выражающих ваше личное мнение (вашу позицию) и имеющих в своей основе научный подход  Переформулировка тезиса | 60% |
| Вывод, содержащий заключительное суждение (умозаключение) | 20% |

Алгоритм написания эссе

1. Внимательно прочтите тему.

2. Определите тезис, идею, главную мысль, которую собираетесь доказывать.

3. Подберите аргументы, подтверждающие ваш тезис: a) логические доказательства, доводы; b) примеры, ситуации, случаи, факты из собственной жизни или из литературы; c) мнения авторитетных людей, цитаты.

4. Распределите подобранные аргументы.

5. Придумайте вступление (введение) к рассуждению (опираясь на тему и основную идею текста, возможно, включив высказывания великих людей, крылатые выражения, пословицы или поговорки, отражающие данную проблему. Можно начать эссе с риторического вопроса или восклицания, соответствующих теме.).

6. Изложите свою точку зрения.

7. Сформулируйте общий вывод.

Требования к оформлению Эссе

При оформлении эссе рекомендуется, прежде всего, придерживаться следующих правил:

– работа должна быть написана грамотно, литературным языком;

– язык реферата должен отличаться точностью, краткостью, ясностью и простотой; не следует злоупотреблять наукообразными выражениями;

– сокращение слов в тексте не допускается, кроме общеизвестных сокращений и аббревиатур;

– следует писать лишь то, что касается сущности проблемы;

– писать последовательно и доказательно;

– писать ярко, образно, отражая свою позицию;

– писать осмысленно.

Текст работы оформляется с соблюдением следующих требований:

* формат страницы – А4 (текст размещается на одной стороне листа);
* поле слева – 3 см; поля сверху, снизу – 2 см; поле справа – 1,5 см;
* ориентация – книжная;
* основной шрифт: размер (кегель) – 14 пунктов Times New Roman;
* межстрочный интервал – полуторный;
* красная строка (отступ) – 1,25 см;
* выравнивание – по ширине;
* ссылки – в квадратных скобках с указанием номера источника из списка литературы и страниц;
* ориентация рисунков (если есть) – книжная.

Каждая структурная часть Эссе (титульный лист, содержание, введение, основная часть, заключение начинается с новой страницы.

**6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

**6.1.** **Образовательные технологии**

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции в системе Zoom, собеседования в режиме чат, форума, работа в системе Moodle и др.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название образовательной технологии | Темы, разделы дисциплины | Краткое описание  применяемой технологии |
| *Лекции с интерактивными формами обучения* | *Тема 1,2,3.4.5.* | *Проведение лекций в форме презентаций, применения методов: экспресс-опросов, элементов научных дискуссий, мозгового штурма.* |
| Организация самостоятельной работы | *Тема №№1,2,3,4,5* | *Подготовка рефератов, эссе по ключевым аспектам темы, вопросы для обсуждения,* |
| Анализ конкретных ситуаций и кейсов методом case-study | используется на занятиях по темам 3, 5 | Проведение анализа, оценка и определения трендов развития отрасли, региона. |

**6.2.** **Информационные технологии**

При реализации различных видов учебной работы используются следующие информационные технологии:

* использование электронных учебников и различных сайтов (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты, находящихся в Интернете в открытом доступе) как источников информации;
* использование как источников информации сайтов, находящихся в Интернете в открытом доступе (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты);
* использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);
* использование виртуальной обучающей среды (или системы управления обучением LМS Moodle) или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

**6.3**. **Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

* *Перечень лицензионного программного обеспечения*

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программного обеспечения | Назначение |
| Mozilla FireFox | Браузер |
| Microsoft Office 2013,  Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013 | Офисная программа |
| 7-zip | Архиватор |
| Microsoft Windows 7 Professional | Операционная система |
| Kaspersky Endpoint Security | Средство антивирусной защиты |
| *Платформа дистанционного обучения LМS Moodle* | *Виртуальная обучающая среда* |

*- Перечень современных профессиональных баз данных*

*- информационных справочных систем*

|  |  |
| --- | --- |
| *Учебный год* | *Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем* |
| **2020/2021** | Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем». [https://library.asu.edu.ru](https://library.asu.edu.ru/) |
| Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: <http://journal.asu.edu.ru/> |
| [Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС"](http://asu.edu.ru/images/File/dogovor_IVIS1.pdf). <http://dlib.eastview.com>  *Имя пользователя: AstrGU  Пароль: AstrGU* |
| [Электронно-библиотечная](file:///Users/gennadijbereznov/Documents/%20Рабичие%20прогр.%20логистика/РП%202019/Электронно-библиотечная) система elibrary. <http://elibrary.ru> |
| Справочная правовая система КонсультантПлюс.  Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила.  [http://www.consultant.ru](http://www.consultant.ru/) |
| Информационно-правовое обеспечение «Система ГАРАНТ».  В системе ГАРАНТ представлены федеральные и региональные правовые акты, судебная практика, книги, энциклопедии, интерактивные схемы, комментарии ведущих специалистов и материалы известных профессиональных изданий, бланки отчетности и образцы договоров, международные соглашения, проекты законов.  Предоставляет доступ к федеральному и региональному законодательству, комментариям и разъяснениям из ведущих профессиональных СМИ, книгам и обновляемым энциклопедиям, типовым формам документов, судебной практике, международным договорам и другой нормативной информации. Всего в нее включено более 2,5 млн документов. В программе представлены документы более 13 000 федеральных, региональных и местных эмитентов.  [http://garant-astrakhan.ru](http://garant-astrakhan.ru/) |
|  | Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек.  [http://mars.arbicon.ru](http://mars.arbicon.ru/) |

-

**6.4. Перечень международных реферативных баз данных научных изданий**

Зарубежный электронный ресурс Издательства Web of Science, Scopus, Elsevier, Springer и др*.*

**7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ   
И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**7.1.** **Паспорт фонда оценочных средств.**

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Знания и организационная культура» проверяется сформированность у обучающихся компетенций*,* указанных в разделе 3 настоящей программы*.* Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

**Таблица 5.**

**Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля),**

**результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Контролируемые разделы дисциплины (модуля) | Код контролируемой компетенции  (компетенций) | Наименование  оценочного средства |
| 1 | Тема. Предприятие как система знаний и культуры. | *УК-1, ПК-1* | Собеседование  Реферат |
| 2 | Тема. Культура развития предприятия. (культуры наращива­ния собственных возможностей предприятия). | *УК-1, ПК-1* | Собеседование  Реферат |
| 3 | Тема*.* Стратегическая культура предприятия. | *УК-1, ПК-1* | Собеседование  Эссе  Кейс-задача |
| 4 | Тема. Культура функционального управления предприятием. | *УК-1, ПК-1* | Собеседование  Реферат |
| 5 | Тема. Культура предприятия как конкурентное преимущество | *УК-1, ПК-1* | Тест.  Собеседование  Реферат  Кейс-задача |

*Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей 3*

**7.2.** **Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

**Таблица 6**

**Показатели оценивания результатов обучения**

|  |  |
| --- | --- |
| Шкала  оценивания | Критерии оценивания |
| «Зачтено» | Аспирант убедительно раскрывает сущность механизма модели знаний стратегического управления, методы получения новых знаний и их преобразования в новые товары, услуги или бизнес-модели.  Аспирант истолковывает модель интегрированного бренда и творческие источники создания взаимной ценности покупателя и продавца.  При ответе аспирант способен соотнести знания с практической мировых компаний. |
| «Не зачтено | Аспирант демонстрирует отсутствие теоретического мышления, понимания сущности знания и культуры их роли в обществе, бизнесе и постиндустриальной экономике, основанной на знаниях, цифровой экономике, где знания и действия сливаются в едино. При ответе на основной и дополнительные вопросы, имеет значительные пробелы.. |

**7.3**. **Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

***Тема 1.******Предприятие как система знаний и культуры***

***1. Вопросы для обсуждения***

1. Модели перехода от анализа к действиям.
2. Эволюционно – последовательная и революционно – созидательная ориентация знаний.
3. Знания и сопряженные с ними категории.
4. Аналитические знания развивающегося предприятия.
5. Уровней трансформации информации или уровни информационного пространства.
6. Общая, технологическая и организационная культура в реальной деятельности предприятия.
7. Функциональный уровень культуры предприятия.
8. Знания как ресурсы, средства, цель. Знания рынка.
9. Инновационная культура.
10. Инновационный процесс. Инновация.

***2. Темы для реферата***

1. Концептуальные условия формирования организационной и индивидуальной культуры.
2. Культура как фактор конкурентного преимущества.
3. Методы получения знаний.
4. Общительность и общность как измерения культуры.
5. Концептуальные условия формирования организационной и индивидуальной культуры.
6. Культура как фактор конкурентного преимущества.
7. Методы получения знаний.
8. Общительность и общность как измерения культуры.

***Тема 2. Культура развития предприятия. (культуры наращива­ния собственных возможностей предприятия).***

***1. Вопросы для обсуждения***

1. На что ориентировано предприятие инновационной культуры.
2. Содержание инновационной деятельности предприятия.
3. Что включают знания актуального развития предприятия.
4. Уровень инновационной культуры предприятия.
5. Показатели уровня инновационной культуры предприятия.
6. Аспекты структурно инновационной культуры.
7. Уровень интеллектуальной культуры предприятия.
8. Критерии формирования платформы конкурентных возможностей.
9. Платформа конкурентных возможностей на потребительском рынке.
10. Высшие ценности виртуальной культуры.

***2. Темы для реферата***

1. Общительность и общность как измерения культуры.
2. Платформа функционального управления предприятия.
3. Конкурентный потенциал предприятия.
4. Стратегические знания предприятия.
5. Стратегическое управление.
6. Концептуальные условия формирования организационной и индивидуальной культуры.
7. Культура как конкурентный ресурс предприятия.
8. Созидательные типы бизнес – процессов.

***Тема 3. Стратегическая культура предприятия.***

1. ***Вопросы для обсуждения***
2. Центральная задача процесса создания компетенций предприятия.
3. Чем определяются стратегические знания предприятия.
4. Типы стратегических знаний.
5. Гипотетические знания.
6. Ресурсный приоритет в стратегической деятельности и знаниях.
7. Знание каких сил включает предметная область стратегических знаний.
8. Ресурсы стратегической деятельности.
9. Культура стратегического управления.
10. Чем определяется содержание стратегических знаний.
11. Что включает стратегическая деятельность в реальном времени.
12. Система ТОП - характеристик организации.
13. Новая форма стратегической деятельности.

***2. Кейс-задача.***

Ознакомьтесь со «Стратегии социально-экономического развития Астраханской области 2035». <https://www.astrobl.ru>

***Задание для решения*** Кейс-задачи: определите направления и индикаторы развития экономического и социального развития Астраханской области и экономики областного центра; какие аспекты на вашему мнению не нашли должного развития; что вы могли бы внести в программу.

Решение предоставить в виде отчёта.

***3. Темы для эссе***

1. Антисистемный подход в теории организации.
2. Инновационная культура.
3. Инструменты и методы управления развитием предприятия.
4. Интеллектуальные системы предприятия.
5. Концептуальные условия формирования организационной и индивидуальной культуры.
6. Концептуальная модель созидательной деятельности предприятия.
7. Интеллектуальная модель деятельности.
8. Знания как деятельность.

***Тема 4. Культура функционального управления предприятием.***

***1. Вопросы для собеседования***

1. Культура функциональной деятельности предприятия.
2. Цель созидательной деятельности предприятия.
3. Интеллектуальные предпосылки планирования.
4. Экспертная система как форма целенаправленного решения задач.
5. Типы интеллектуальных агентов.
6. Концептуальная модель созидательной деятельности предприятия.
7. Проблемная ориентация традиционного подхода в маркетинге. Новая парадигма маркетинга.
8. Знания в управленческих процессах.
9. Что включают модели управления клиентами.
10. Высшая форма самоуправляемой деятельности предприятия.
11. Основные созидательные типы бизнес – процессов.
12. Формирование индивидуальной культуры.

***2. Темы для эссе***

1. Антисистемный подход в теории организации.
2. Инновационная культура.
3. Инструменты и методы управления развитием предприятия.
4. Инновация.
5. Интеллектуальные системы предприятия.
6. Концептуальные условия формирования организационной и индивидуальной культуры.
7. Культура как фактор конкурентного преимущества.
8. Методы получения знаний.

***Тема 5. Культура предприятия как конкурентное преимущество***

***1. Вопросы для обсуждения***

1. В зависимости от типа стратегического реагирования какие выделяются культуры.
2. Характеристика культуры как конкурентного ресурса.
3. Теория рациональных ожиданий.
4. Проблема развития организационной культуры.
5. Источники и инструменты формирования культуры. Типы культур.
6. Центральная задача процесса создания компетенций.
7. Формирование компетенций организации и работников.
8. Концептуальные условия формирования организационной и индивидуальной культуры.
9. Основное направление развития личной культуры.
10. Концепция стабильности. Культура хаоса.
11. Проблема развития организационной культуры.

***2. Кейс-задача***

Ознакомьтесь со «Стратегии развития судостроения страны до 2035 года» www. morvesti.ru

***Задание для решения*** Кейс-задачи: определите направления и индикаторы развития судостроения страны до 2035 года; получит ли должное развитие судостроение региона; может ли судостроение региона соответствовать индикаторам судостроении страны до 2035г.

Решение предоставить в виде отчёта.

***3. Темы для реферата***

1. Формирование индивидуальной культуры.
2. Проблема развития организационной культуры.
3. Культура как конкурентный ресурс предприятия.
4. Созидательные типы бизнес – процессов.
5. Концептуальная модель созидательной деятельности предприятия.
6. Интеллектуальная модель деятельности.
7. Знания как деятельность.
8. Развитие потенциала будущего предприятия.
9. ***Тест.***

1. Организационная культура – это  
1) совокупность материальных, духовных, социальных ценностей, созданных сотрудниками компании в процессе трудовой деятельности  
2) ценности, создающие нацеленность сотрудников на достижение индивидуальных целей  
3) совокупность материальных благ, предоставляемых организацией сотрудникам  
4) корпоративный дух компании, сплачивающий организацию вокруг принятой всеми общей цели

2. В соответствии с теорией Э. Шейна корпоративная культура включает

1) формальное описание миссии и стратегических целей организации  
2) поверхностный (символический) и два подповерхностных уровня  
3) три уровня подсознания сотрудников

3. Организационная культура  
1) обеспечивающей бизнесу духовную основу и делающей труд людей более производительным  
2) в определенных ситуациях может мешать проведению организационных изменений  
3) не влияет на проведение организационных изменений  
4) формируется спонтанно и не поддается воздействию менеджмента

4. На характер организационной культуры оказывают влияние

1) государственные контрольные органы  
2) национальные особенности  
3) отраслевая специфика

4) политическая ситуация

5. Известны следующие разновидности организационной культуры:  
1) малая, китайская, высокая, плоская  
2) клановая, иерархическая, рыночная, адхократическая  
3) политическая, рациональная, ограниченно-рациональная, коллективная

6***.*** При сложившейся «клубной» (клановой) корпоративной культуре для повышения приверженности сотрудников организационным переменам рекомендуются следующие стимулы:  
1) приказ директора и жесткие сроки выполнения

2) гарантия высокого материального поощрения в случае высокого личного вклада и выдающегося результата  
3) личная просьба директора дать совет и оказать содействие реализации перемен

7. При сложившейся «рыночной» корпоративной культуре («крепость») для повышения приверженности сотрудников организационным переменам рекомендуются следующие стимулы:  
1) приказ директора и жесткие сроки выполнения

2) гарантия высокого материального поощрения в случае высокого личного вклада и выдающегося результата  
3) личная просьба директора дать совет и оказать содействие реализации перемен

8. При сложившейся «адхократической» (бейсбольная команда) корпоративной культуре для повышения приверженности сотрудников организационным переменам рекомендуются следующие стимулы:  
1) приказ директора и жесткие сроки выполнения

2) гарантия высокого материального поощрения в случае высокого личного вклада и выдающегося результата  
3) личная просьба директора дать совет и оказать содействие реализации перемен.

**Вопросы для самостоятельной работы.**

1. Знания. Знания как ресурсы. Знания как средства.
2. Знания как цель. Знания о знаниях. Знания рынка:
3. Знания о цели, или идеалистические знания
4. Инновационная культура. Инновационная деятельность.
5. Интеллектуальная деятельность предприятия. Интеллектуальная культура предприятия.
6. Интеллектуальное предприятие.
7. Интеллектуальные системы предприятия.
8. Искусственный интеллект. Источники знаний.
9. Ключевая компетенция. Контур обратной связи.
10. Концептуальные условия формирования организационной и индивидуальной культуры.
11. Критерии интеллектуальности организации.
12. Критерии формирования платформы конкурентных возможностей.
13. Культура как фактор конкурентного преимущества.
14. Культура как фактор противодействия изменениям.
15. Культура стратегического реагирования.
16. Культура стратегического управления.
17. Культура мышления.
18. Культура функциональной деятельности предприятия.
19. Культурный код организации.
20. Ментальные модели.
21. Методы получения знаний.
22. Общительность и общность как измерения культуры.
23. Организационная культура.
24. Организационное поведение.
25. Основные элементы общей культуры предприятия.
26. Основные элементы технологической культуры предприятия.

**Вопросы к зачёту:**

1. Структура знания как деятельность представляют.
2. Из чего исходит культура мышления.
3. На каких двух основных предпосылках основывается процесс мышления.
4. Базовые допущения от которых зависит качество интуитивного мышления.
5. Какое мышление предполагает процесс получения научного знания.
6. Интеллектуальная модель деятельности.
7. Что является стимулом к получению знания.
8. Аспект проблемы.
9. Интеллектуальные стратегические средства.
10. Что представляет поставленная проблема.
11. Типа ориентации практического знания.
12. Деятельность предприятия основанного на знаниях.
13. Модель знание как деятельность.
14. Модели перехода от анализа к действиям.
15. Инструменты и процедуры процесса развития предприятия.
16. Система знаний предприятия.
17. Классификация знаний.
18. Какими знаниями должно обладать развивающееся предприятие.
19. Каким критериям должны отвечать научные знания.
20. Что есть в широком смысле культура, общая культура предприятия.
21. Уровень культуры предприятия.
22. Интеллектуальная деятельности предприятия в электронной экономике.
23. Организационная культура.
24. Два основных измерения культуры организации.
25. Стратегическая культура предприятия.
26. Проблематика знания актуального развития предприятия.
27. Инновационное предприятие.
28. Ориентированность творческой организационной культуру.
29. Интеллектуальная культура предприятия.
30. Целью конкурентной деятельности.
31. Платформа конкурентных возможностей.
32. Типы конкурентов.
33. Содержание интеллектуальной культуры предприятия.
34. Ценности виртуальной культуры.
35. Типы стратегического знания.
36. Управление инновациями предприятия.
37. Факторы формирования организационной культуры.
38. Эффект интеллектуальной деятельности предприятия.
39. Инструменты и методы управления развитием предприятия.
40. Интегрированный бренд. Интеллектуальные системы предприятия:
41. Интеллектуальная деятельность предприятия. Интеллектуальная культура предприятия.
42. Источники знаний. Ключевая компетенция.
43. Концептуальные условия формирования организационной и индивидуальной культуры.
44. Критерии интеллектуальности организации.
45. Критерии формирования платформы конкурентных возможностей.
46. Культура как фактор конкурентного преимущества. Культура.
47. Культура стратегического управления, реагирования.
48. Ментальные модели. Методы получения знаний.
49. Направления формирования платформы целеориентированных знаний.
50. Новая экономика (информационная, электронная, виртуальная, цифровая).
51. Новшество. Ноу-хау.
52. Общительность и общность как измерения культуры. Формы культур.
53. Организационная культура. Организационное поведение. Организационное ядро.
54. Основные элементы организационной культуры. Основные элементы технологической культуры предприятия.
55. Платформа конкурентных возможностей. Платформа функционального управления.
56. Показатели конкурентоспособности персонала.
57. Потенциал будущего.
58. Предметная область стратегического знания.
59. Сетевая организация.
60. Системная характеристика культуры.
61. Стратегическая культура группы. Стратегические знания предприятия.
62. Структура интеллектуального капитала. Структурные элементы платформы реагирования.
63. Типы бизнес – процессов, ориентированные на применение знаний.
64. Типы стратегического знания.

**7.4.** **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие типы контроля:

- индивидуальное собеседование;

- письменные и устные ответы на вопросы

- тест;

- написание реферата, эссе;

- зачёт

- проработка лекций и подготовка к консультациям;

-чтение конспекта лекций, профессиональной литературы, периодических изданий;

-работа с монографиями по теме диссертационного исследования под контролем преподавателя.

Преподаватель, реализующий дисциплину (модуль), в зависимости от уровня подготовленности обучающихся может использовать иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

**8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ   
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**а) Основная литература:**

1. Бережнов Г.В. Стратегия позитивного и креативного развития предприятия: Учебник для магистров / Г. В. Бережнов, В. В. Дергунов. — 2-е изд., доп. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. — 692 с. (гриф ФИРО) (3экз).
2. Бережнов Г.В. Стратегическая модель предприятия будущего: Монография/ Г.В. Бережнов. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»,2018.- 316с. library.ru
3. Бережнов Г.В. Знание и культура предприятия: Монография/ Г.В. Бережнов. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»,2011.- 320с. library.ru
4. Нонака И. Компания - создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах : пер. с англ. А. Трактинского / [науч. ред. Т. Гутникова]. - М. : ЗАО "Олимп-Бизнес", 2011. - 366 с. : ил. - ISBN 978-5-9693-0184-9:   
   (19 экз).
5. Саттон Р., Охота за идеями: Как оторваться от конкурентов, нарушая все правила [Электронный ресурс] / Роберт Саттон - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 335 с. - ISBN 978-5-9614-4369-1 - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961443691.html>

**б) Дополнительная литература:**

Деминг Э. Новая экономика. М.: ЭКСМО, 2006. Лайкер, Дж.  
Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний : пер.с англ. / науч. ред. Э. Башкардин. - 3-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2015. - 354 с. - (Модели менеджмента ведущих корпораций). - ISBN 978-5-9614-5705-6: (20экз).

1. Лайкер, Дж.Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний : пер.с англ. / науч. ред. Э. Башкардин. - 3-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2015. - 354 с. - (Модели менеджмента ведущих корпораций). – ISBN 978-5-9614-5705-6: 20экз).
2. Портер М. Международная конкуренция: Конкурентные преимущества стран : пер с англ. / предисл. В.Д. Щетинина . - М. : Альпина Паблишер, 2016. - 948 с. - ISBN 978-5-9614-4835-1: (4экз).
3. Минцберг Г. Стратегическое сафари: Экскурсия по дебрям стратегического менеджмента  [Электронный ресурс] практическое пособие / Генри Минцберг, Брюс Альстранд, Жозеф Лампель ; Пер. с англ. - М. : Альпина Паблишер, 2013. - 367 с. (Серия "СКОЛКОВО") - ISBN 978-5-9614-2223-8 - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961422238.html>

**в)** **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)**

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на электронной платформе ООО «БИБЛИОТЕХ»: <https://biblio.asu.edu.ru>.
2. Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента**».** [www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru/). *Регистрация с компьютеров АГУ.*
3. Электронная библиотечная система издательства ЮРАЙТ, раздел «Легендарные книги».[www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru)
4. Электронная библиотечная система IPRbooks. [www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru) Интернет-ресурсы

**9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для лекционных занятий по дисциплине имеется аудитория, оснащенная компьютером, видеопроектором, (или интерактивной доской), планшет-камерой. Для самостоятельной работы аспиранту предоставлен доступ к библиотеке, читальному залу, залу открытого доступа к сети Интернет, ПК.

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе в том числе для обучения с применением дистанционных образовательных технологий. Для этого требуется заявление аспиранта (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).