

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)  
**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

Направление и направленность (профиль)  
38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Год набора на ОПОП  
2024

Форма обучения  
очно-заочная

Владивосток 2024

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Организационная культура» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №970) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

*Масилова М.Г., кандидат социологических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, marina.masilova@vvsu.ru*

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 03.04.2024 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Ослопова М.В.

<b>ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</b>	
Сертификат	M_1576159920
Номер транзакции	0000000000D3D4E3
Владелец	Ослопова М.В.



38.03.02 Менеджмент	ОЗФО	Б1.ДВ.Б	3	4	7	2	0	0	1	4	137	Э
------------------------	------	---------	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	---

## 4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

### 4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Содержание и структура организационной культуры	РД1	2	4	0	65	Тест, разноуровневые задачи и задания
2	Подходы к диагностике организационной культуры. Технологии управления организационной культурой.	РД2, РД3	2	4	0	66	тестовые задания, дискуссия, кейс
<b>Итого по таблице</b>			<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>131</b>	

### 4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

#### *Тема 1 Содержание и структура организационной культуры.*

Содержание темы: Основные элементы организационной культуры, их краткое содержание. Подходы к анализу содержательной стороны организационной культуры. Содержательные характеристики организационной культуры по А.Ф. Харрису и Р. Морану. Подход С.П. Робинса к рассмотрению содержательных характеристик организационной культуры. Подход В.А. Спивака к рассмотрению структуры организационной культуры. Уровни организационной культуры. Вертикальное измерение организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шейну. Содержание поверхностного, подповерхностного, глубинного уровней организационной культуры. Измерения в структуре организационной культуры: горизонтальное и вертикальное. Формы организационной культуры в горизонтальном измерении: экономическая; социально-психологическая; правовая; политическая. Компоненты, составляющие организационную культуру по В.В. Козлову. Объективная и субъективная, декларируемая и реальная оргкультура. Содержание оргкультуры по Т.О. Сломанидиной. Основные элементы оргкультуры компании и их взаимосвязи: миссия организации, цели, ценности, символы, поведение, культура труда. Миссия организации как целевая функция организации, ее главная цель. Цели: цели и целеполагание, философия фирмы, деловое кредо организации. Организационные ценности. Ядро организационной культуры - разделяемые ценности. Разделяемые, ключевые, этические, социально-экономические, коммуникативные ценности. Влияние позитивных и негативных ценностей на организационную эффективность. Символы: традиции, ритуалы, легенды, мифы, герои, язык, девизы, лозунги, логотипы, бренды. Жаргон как сокращенная и удобная форма коммуникации. Обычай, как элемент культуры. Ритуал как совокупность специальных мероприятий (обрядов). Ритуалы поощрения, порицания, объединения. Нормы и стиль поведения как элементы организационной культуры. Традиции как ценности, обычаи, обряды, ритуалы, нормы поведения членов организации, привнесенные из прошлого в настоящее. Позитивные и негативные традиции. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные

технологии: Лекция с использованием презентации.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Материалы презентации, изучение рекомендованной литературы.

*Тема 2 Подходы к диагностике организационной культуры. Технологии управления организационной культурой.*

Содержание темы: Классификация, типы, виды культуры организации. Типология организационной культуры с точки зрения организационных смыслов. Типология, базирующаяся на сопоставлении ценностей знаний и интуиции. Типы организационных культур в зависимости от норм организационного целесообразного поведения. Высокий – низкий уровень организационной культуры. Ценности, соответствующие высокому и низкому уровню организационной культуры. Сильные и слабые организационные культуры. Сила культуры. Классификация Р.Рюттингера по «степени силы культуры» Бесспорные, небесспорные культуры Открытые, закрытые культуры. Живые, неживые культуры. Типологии организационных культур по С. Ханди, Г. Хофштеде, Р. Рюттингера. Методика «Инструмент оценки организационной культуры» К. Камерона – Р. Куинна. Понятие социальной технологии и ее роль в формировании и развитии организационной культуры. Признаки эффективных социальных технологий. Тактические технологии. Оперативные технологии. Циклические технологии. Рубежные технологии. Управленческий консалтинг. Процесс формирования корпоративных стандартов как составляющая организационной культуры. Интеграция, дифференциация и адаптация как механизмы развития организационной культуры. Стандарты кадровых процессов. Имидж и бренд организации в процессе развития организационной культуры. Корпоративные мероприятия: предназначение и виды .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция с использованием презентации.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Материалы презентации, изучение рекомендованной литературы.

## **5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)**

### **5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы**

Освоение курса предполагает посещение лекций и практических занятий, выполнение индивидуальных домашних заданий.

При изучении дисциплины «Организационная культура» в учебном процессе задействованы активные и интерактивные формы проведения занятий, в т.ч. деловые игры, разбор конкретных ситуаций (кейсов). В рамках дисциплины для очной формы обучения предусмотрены мастер-классы, встречи со спикерами, которые являются практикующими специалистами в HR-сфере.

Самостоятельная работа студентов – это деятельность, которую они совершают без непосредственной помощи и указаний преподавателя, призванная обеспечить возможность осуществлять самостоятельную познавательную деятельность в обучении.

### **5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

## **6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

## **7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **7.1 Основная литература**

1. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544257> (дата обращения: 12.11.2024).

2. Патутина, Н. А., Организационная культура : учебное пособие / Н. А. Патутина. — Москва : Русайнс, 2023. — 149 с. — ISBN 978-5-466-02825-6. — URL: <https://book.ru/book/949283> (дата обращения: 14.11.2024). — Текст : электронный.

### **7.2 Дополнительная литература**

1. Колесников А. В. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА. Учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] : Москва : Издательство Юрайт , 2022 - 167 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/korporativnaya-kultura-490153>

2. Организационная культура : учебное пособие / М. Н. Кулапов, Ю. Г. Одегов, В. В. Козлов [и др.] ; под ред. М. Н. Кулапова. — Москва : КноРус, 2024. — 269 с. — ISBN 978-5-406-12664-6. — URL: <https://book.ru/book/952423> (дата обращения: 14.11.2024). — Текст : электронный.

### **7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):**

1. Информационно-справочная система «Консультант Плюс» — <http://www.consultant.ru/>

2. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"

3. Сообщество HR менеджеров - HR-Portal [<http://www.hr-portal.ru>]

4. Электронно-библиотечная система "BOOK.ru"

5. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ - Режим доступа: <https://urait.ru/>

6. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим

доступа: <http://oaji.net/>

7. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>

**8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

Основное оборудование:

- Компьютеры
- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Стол прямоугол. 8 мест

Программное обеспечение:

- Microsoft Windows XP Professional w/SP3 32-bit Russian

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств  
для проведения текущего контроля  
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

Направление и направленность (профиль)  
38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Год набора на ОПОП  
2024

Форма обучения  
очно-заочная

Владивосток 2024



## 1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-2 : Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	ПКВ-2.1к : Осуществляет диагностику подсистем управления персоналом, оценку персонала в соответствии с целями организации

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

## 2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

**Компетенция ПКВ-2 «Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях»**

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код результата	Тип результата	Результат	
ПКВ-2.1к : Осуществляет диагностику подсистем управления персоналом, оценку персонала в соответствии с целями организации	РД2	Умение	организовывать исследование организационной культуры компании, организовать групповую работу	Демонстрирует умение организовать групповую работу

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

## 3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Очно-заочная форма обучения			
РД1	Знание : Процессы групповой динамики и принципы формирования ко	1.1. Содержание и структура организационной к	Разноуровневые задания и задания ЭОС Moodle

	манды	ультуры	Тест	ЭОС Moodle
РД2	Умение : организовывать исследование организационной культуры компании, организовать групповую работу	1.2. Подходы к диагностике организационной культуры. Технологии управления организационной культурой.	Кейс-задача	ЭОС Moodle
			Тест	ЭОС Moodle
РД3	Навык : навыками диагностики, формирования и развития организационной культуры для решения стратегических и оперативных управленческих задач	1.2. Подходы к диагностике организационной культуры. Технологии управления организационной культурой.	Дискуссия	ЭОС Moodle
			Тест	ЭОС Moodle

#### 4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Вид учебной деятельности	Оценочное средство					
	Тест №1-4	Разноуровневые задания	Дискуссия	Кейс-задача	Итоговый тест	Итого
Лекции	20					20
Практические занятия		10	5	10		25
Самостоятельная работа		15		10		25
Промежуточная аттестация					30	30
Итого	20	25	5	20	30	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями и умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

## 5 Примерные оценочные средства

### 5.1 Примеры тестовых заданий

Тест №1

1. Понятие организационной культуры имеет

- 1) более 33 определений
- 2) около 100 определений
- 3) всего 160 определений
- 4) более 500 определений

2. Слово «culture» изначально имело смысл:

- 1) облагораживать, возделывать землю
- 2) воспитывать, обучать людей
- 3) прививать, внедрять знания
- 4) ясно излагать мысли

3. Концепция культуры организации была разработана:

- 1) 1980 годы в США
- 2) 1970 годы в Великобритании
- 3) 1960 годы в Японии
- 4) 1978 год в России

Тест №2

1. Субкультура, ценности которой противопоставлены ценностям доминирующей культуры, называется

- 2) конфликтующая культура
- 3) контркультура
- 4) антикультура
- 5) экскультура

2. Уровни организационной культуры, выделяемые в вертикальном измерении

- 1) глубинный
- 2) средний
- 3) поверхностный
- 4) внешний
- 5) подповерхностный

3. Структуру организационной культуры из пяти элементов предлагает

- 1) Т.О. Соломанидина
- 2) А.А. Погорадзе
- 3) О.С. Виханский
- 4) С.П. Робинс

4. Американский теоретик и практик менеджмента Э. Шейн создал структуру оргкультуры

- 1) содержательную
- 2) уровневую
- 3) схематичную

Тест №3

1. Условное символическое изображение какого-либо понятия или идеи

- 1) логотип
- 2) эмблема
- 3) ритуал
- 4) фирменный стиль

2. Символы по структуре организационной культуры Э. Шейна располагаются на уровне

- 1) глубинный
- 2) внутренний

3)поверхностный

4)подповерхностный

3. Проведение конкурсов, соревнований относят к обрядам

1)усиления

2)имиджевым

3)обновления

4)посвящения

Тест №4

1. Типологию на основе распределения власти в организации, ценностных ориентаций личности, отношения индивида и организации, характера деятельности организации на различных этапах эволюции создал

1)Ч.Ханди

2)Р.Куинн

3)Г.Хофштеде

4)Р.Рюттингер

2. Культура организации (по Ч. Ханди) с жесткой иерархической структурой, при которой все ресурсы находятся в личной власти руководителя – это культура

1)задачи

2)власти

3)личности

4)роли

3.Культура зависимости и приспособленчества

1)субъективистская

2)конформистская

3)конфронтационная

4)либеральная

*Краткие методические указания*

Тестовые задания имеют один или несколько вариантов ответа. Решение представляет собой указание номера вопроса и цифру, которой обозначен правильный, по мнению студента, вариант ответа.

*Шкала оценки*

Оценка	Баллы	Описание
5	17–20	Задание выполнено полностью и абсолютно правильно – 100%
4	13–16	Задание выполнено полностью, но содержит некоторые неточности и несущественные ошибки и, исправления. Количество неверных ответов не более 20-30%
3	8–12	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют 31-50%
2	0–7	Задание выполнено с существенными ошибками, которые составляют более 50 %

## 5.2 Дискуссия

Виды корпоративных мероприятий зависят от цели, которую ставит руководство компании.

Найдите информацию относительно видов мероприятий и форм их проведения. Обсудите в групповой дискуссии приемлемость вида и формы поставленной цели:

1. Сплочение коллектива
  2. Приобщение сотрудников к спорту, оздоровление
  3. Знакомство друг с другом
  4. Улучшение знаний сотрудников организации
  5. Ознакомление сотрудников с предстоящими изменениями в организации
  6. Поощрение за достижение в труде
  7. Реклама продукции для сотрудника как внутреннего клиента
- Обоснуйте принятое решение.

### *Краткие методические указания*

Внимательно прочитайте задание. Обсудите варианты решения в групповой дискуссии, выберите докладчика, который представит общее мнение или мнение большинства. Обоснуйте принятое решение.

### *Шкала оценки*

Оценка	Баллы	Описание
5	4-5	Принимал активное участие, давал обратную связь, анализировал ситуацию
4	3	Принимал активное участие, давал обратную связь, анализировал ситуацию
3	2	Принимал пассивное участие
2	0-1	Не принимал участие в дискуссии

### **5.3 Пример разноуровневых задач и заданий**

Задание 1. Создайте модель организационной культуры, отразив ее уровни и элементы. Используйте уровни, предлагаемые Э.Шейном.

Задание 2. Задание можно выполнять в группах. Выберите из перечня одну из организаций и сформулируйте Ваше представление о миссии и основных ценностях:

Авиакомпания «Голубые небеса»

Стоматологическая клиника «Белозуб»

Школа раннего развития «Телепузик»

Кадровое агентство «Кадр – Шедевр»

Ресторан домашней кухни «Обжорка»

Задание можно выполнять онлайн по группам

### *Краткие методические указания*

Для выполнения заданий студенту необходимо внимательно изучить все содержащиеся данные. На основе имеющихся знаний выполнить поставленные задачи. По завершении выполнения заданий следует оформить его письменно или подготовиться к презентации.

### *Шкала оценки*

Оценка	Баллы	Описание
5	4-5	Задание осмыслено, ключевые мысли визуализированы, решение защищено (устная/наглядная презентация с ответами на вопросы)
4	3	Задание выполнено, выявлена суть проблемы, мысли визуализированы. Разработка не защищена.
3	2	Задание выполнено не полноценно, не отражена суть проблемы, не все факторы визуализированы.
2	0-1	Задание не выполнено

### **5.4 Задания для решения кейс-задачи**

#### **Задание «Либо я – либо он»**

В крупной производственной компании ведущий инженер Владимир Петров разработал концепцию создания нового инновационного продукта. Он рассказал об этом своему непосредственному начальнику – заведующему лабораторией новых разработок Васину. Тому идея понравилась. Он сказал, что сможет под эту идею пробить бюджет, дополнительные ресурсы и т.д., но автором идеи будет считаться он, Васин, а не Петров. Тот останется формально только исполнителем, а фактически будет воплощать эту идею в жизнь, так как только он знает, как это сделать, но маленький нюанс: при этом текущие обязанности с него никто не снимает, и зарплата его останется без изменений.

Петрову предложение начальника не понравилось. И он обратился к заместителю генерального директора Градовой со своей идеей. Градова была человеком новым в компании, поэтому не хотела ни с кем ссориться. Она выбрала самый простой путь: вызвала Васина и спросила его мнение о Петрове. Когда Васин понял, в связи с чем его спрашивают о подчиненном, то быстро сориентировался: стал критиковать его работу, личные качества и требовать его увольнения. «Либо я, либо он» - резюмировал Васин.

Назревал серьезный конфликт. Градова вызвала HR-а Петухову и поручила ей разгрузить ситуацию. Петухова, отдавая должное изобретателю Петрову и признавая его незаурядные таланты и то, как он много сделал для компании, посоветовавшись с генеральным директором, предложила Петрову пока уйти в бессрочный отпуск. А там дальше видно будет.

Через месяц сотрудник уволился и устроился на работу в компанию, где ему предоставили возможность реализовать его проект. Сейчас он успешно работает в качестве руководителя в новой компании, а предыдущие его работодатели еле сводят концы с концами.

**Вопросы:**

В чем была причина конфликта?

Какие «микрогруппы» и почему сформировались в организации?

Что, на ваш взгляд, можно было сделать в данной ситуации, чтобы сохранить ценного сотрудника и не потерять потенциал, которым он обладал?

*Краткие методические указания*

Для выполнения заданий студенту необходимо последовательно проанализировать описание ситуации и все содержащиеся данные. На основе анализа результатов исследований ответить на поставленные вопросы. По завершении выполнения заданий следует подготовить доклад с выводами и оформить его письменно. Максимально за одну кейс-задачу можно получить 5 баллов.

*Шкала оценки*

Оценка	Баллы	Описание
5	4-5	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, обоснован наиболее приемлемый и рациональный вариант решения проблемной ситуации, ключевые мысли визуализированы (тезисы, схемы), решение защищено (устная презентация с ответами на вопросы) + сдано письменно.
4	3	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы. Решение не защищено. Сдано письменно
3	1-2	Даны только ответы на поставленные вопросы. Решение не защищено. Сдано письменно
2	0	Задание не выполнено