

Документ подписан простой электронной подписью.

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 09:58:20

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Институт

Кафедра

Управления персоналом

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт
Менеджмента**

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета
(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ
(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины

Б1.В.01 Организационная культура

Основная профессиональная образовательная программа

Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Организационная культура входит в вариативную часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Адаптация лиц с ОВЗ, Культурология, Политология, Основы организации труда

Последующие дисциплины по связям компетенций: Регламентация и нормирование труда, Нормирование труда, Разработка нормативов по труду, Нормативы для нормирования труда

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Организационная культура в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Общекультурные компетенции (ОК):

ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ОК-6	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ОК6з1: Нормы общения в коллективе	ОК6у1: использовать приемы и техники общения для достижения общих целей коллектива	ОК6в1: навыками построения межличностных отношений и работы в коллективе с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов коллектива
	ОК6з2: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива	ОК6у2: работать в коллективе толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности	ОК6в2: способностью работать в коллективе с учетом различий в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-5 - знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-5	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)

	ПК5з1: основы научной организации и нормирования труда; методические основы регламентации и нормирования труда	ПК5у1: применять на практике знания научной организации и нормирования труда, разрабатывать регламенты управленческого труда	ПК5в1: методами изучения и анализа затрат рабочего времени и трудовых процессов
	ПК5з2: методы проведения анализа работ и рабочих мест, процессы групповой динамики и принципы формирования команды	ПК5у2: проводить анализ работ и рабочих мест; оптимизировать нормы обслуживания и численности; организовывать групповую работу	ПК5в2: навыками эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 4
Контактная работа, в том числе:	54.15/1.5
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа	44.85/1.25
Промежуточная аттестация	9/0.25
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 4
Контактная работа, в том числе:	6.15/0.17
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа, в том числе:	98.85/2.75
Промежуточная аттестация	3/0.08
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Организационная культура представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

		Контактная работа	☪	
--	--	-------------------	---	--

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР	ГКР	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
			Практич. занятия					
1.	Теоретические основы организационной культуры	9	18			21,92	ОК6з1, ОК6з2, ОК6у1, ОК6у2, ОК6в1, ОК6в2, ПК5з1, ПК5з2, ПК5у1, ПК5у2, ПК5в1, ПК5в2	
2.	Организационная культура на предприятии	9	18			22,93	ОК6з1, ОК6з2, ОК6у1, ОК6у2, ОК6в1, ОК6в2, ПК5з1, ПК5з2, ПК5у1, ПК5у2, ПК5в1, ПК5в2	
	Контроль	9						
	Итого	18	36	0.15		44.85		

заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Теоретические основы организационной культуры	1	2			49	ОК6з1, ОК6з2, ОК6у1, ОК6у2, ОК6в1, ОК6в2, ПК5з1, ПК5з2, ПК5у1, ПК5у2, ПК5в1, ПК5в2	
2.	Организационная культура на предприятии	1	2			49.85	ОК6з1, ОК6з2, ОК6у1, ОК6у2, ОК6в1, ОК6в2, ПК5з1, ПК5з2, ПК5у1, ПК5у2, ПК5в1, ПК5в2	
	Контроль	3						
	Итого	2	4	0.15		98.85		

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
------	--	-------------------------------	-----------------------------------

1.	Теоретические основы организационной культуры	лекция	Организационная культура: содержание, предмет курса, основные понятия.
		лекция	Структура организационной культуры.
		лекция	Культура деловой коммуникации.
		лекция	Организационная культура и мотивация.
2.	Организационная культура на предприятии	лекция	Содержание и показатели анализа организационной культуры.
		лекция	Формирование организационной культуры.
		лекция	Проблемы управляемости, развитие и изменения организационной культуры.
		лекция	Влияние организационной культуры на деятельность организации.
		лекция	Информационная культура организации.

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Теоретические основы организационной культуры	практическое занятие	Организационная культура: содержание, предмет курса, основные понятия.
		практическое занятие	Содержание и предмет изучения организационной культуры.
		практическое занятие	Структура организационной культуры.
		практическое занятие	Основные элементы организационной культуры: артефакты, провозглашаемые ценности, базовые представления (по Э. Шейну).
		практическое занятие	Культура деловой коммуникации.
		практическое занятие	Культура делового общения: общая характеристика и специфические черты.
		практическое занятие	Организационная культура и мотивация
		практическое занятие	Соотношение понятий стимулирования и мотивации.
		практическое занятие	Субкультура. Контркультура. Девиантная субкультура.
2.	Организационная культура на предприятии	практическое занятие	Содержание и показатели анализа организационной культуры.
		практическое занятие	Качественные характеристики оценки общего культурного уровня организации: четыре основных атрибута.
		практическое занятие	Формирование организационной культуры.
		практическое занятие	Основной принцип формирования организационной культуры –

		соответствие всем элементам системы управления.
	практическое занятие	Проблемы управляемости, развитие и изменения организационной культуры.
	практическое занятие	Идеология как фактор изменений в культуре организации: понятие.
	практическое занятие	Влияние организационной культуры на деятельность организации.
	практическое занятие	Обобщенные имидж-модели профессиональных и личностных качеств руководителей разных стилей управления.
	практическое занятие	Информационная культура организации.

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Теоретические основы организационной культуры	- подготовка доклада - тестирование
2.	Организационная культура на предприятии	- подготовка доклада - тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469216>
2. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470006>

Дополнительная литература

1. Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449876>
2. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 387 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468699>

Литература для самостоятельного изучения

1. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами [Текст]: учебник / под ред. С. К. Мордовина. - МО, 10-е изд.; Пер. с англ. - СПб - Питер, 2015. - 848 с; - (Классика MBA). - ISBN 978-5-496-01668-1
2. Воронин, М. HR-квест. Как сделать сотрудников адвокатами бренда [Текст]: Бизнес-роман о создании эффективной корпоративной культуры / Д. Кабицкая, Н. Тихонова. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 224 с. - ISBN 978-5-91657-897-3.
3. Волгин, Н. А. Кейз-стади в подготовке экономистов и менеджеров [Текст]: учебник / Ю. Г. Одегов, О. В. Волгина. - УМО, 2-е изд. - М.: Дашков и К, 2006. - 440 с.
4. Гостенина В. И. Социология управления: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. Санкт-Петербург: Питер 2013 г.— 368 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-00417-6 <http://ibooks.ru/product.php?productid=335003>
5. Зайцев, Л. Г. Организационная культура [Текст]: учебник / М. И. Соколова. – УМО - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014. - 464 с. - ISBN 978-5-9776-0051-4
6. Захаров, Н. Л. Организационная культура государственных служащих [Текст]: Учебное пособие. - УМО - М.: ИНФРА - М, 2014. - 237 с. - ISBN 978-5-16-009613-1
7. Кафидов В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения, СПб.: Питер, 2011, 208 с. <http://ibooks.ru/reading.php?productid=26282>
8. Кузьмина Е.Г. Деловая культура и психология управления [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Е. Г. Кузьмина, Н. В. Бубчикова. – 2-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2015. – 250 с. <http://ibooks.ru/reading.php?productid=352471>
9. Кунде Йеспер. Корпоративная религия: Создание сильной компании с яркой индивидуальностью и корпоративной душой / Кунде Йеспер. - Пер. с англ. - СПб., 2002. - 270с. - (Книги Стокгольмской школы экономики в Санкт-Петербурге).
10. Культура организации - ресурс для развития бизнеса [Текст]: научное и учебно-методическое справочное пособие / А. Н. Асаул [и др.]. - СПб.: Гуманистика, 2007. - 216 с. - (Экономическое возрождение России).- ISBN 5-86050-279-6.
11. Культура организации: проблемы формирования и управления: монография / А.Н. Асаул, М.А. Асаул, П.Ю. Ерофеев, М.П. Ерофеев. — Санкт-Петербург: Гуманистика, 2006. — 196 с. — ISBN 5-86050-278-8. <https://www.book.ru/book/908932/view>
12. Организационная культура: учебное пособие / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова, М.Н. Кулапов под ред. — Москва: КноРус, 2013. — 269 с. — Для бакалавров. — ISBN 978-5-406-02468-3. <https://www.book.ru/book/917743/view>
13. Организационная культура: учебное пособие / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова, под ред. д.э.н. М.Н. Кулапова — Москва: КноРус, 2017. — 269 с. — Для бакалавров. — ISBN 978-5-406-05567-0. <https://www.book.ru/book/920393/view>
14. Организационная культура: учебное пособие / А.А. Корсакова, Т.И. Захарова. — Москва: Евразийский открытый институт, 2008. — 192 с. — ISBN 978-5-374-00148-8. <https://www.book.ru/book/905325/view>
15. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учебное пособие, МО РФ, М.: Логос, 2011, 224 с., <http://ibooks.ru/product.php?productid=334764>
16. Персикова Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н. Персикова. – М.: Логос, 2011. – 288 с. – (Новая университетская библиотека) <http://ibooks.ru/reading.php?productid=338733>
17. Парахина В.Н., Федоренко Т.М. Теория организации: Учебное пособие / Парахина В.Н., Федоренко Т.М., Т. М. Федоренко. - УМО. - М.: КНОРУС, 2004. - 304с.
18. Семенов Ю.Г. Организационная культура: управление и диагностика. — М.: Логос, 2006., 256 с., <http://ibooks.ru/reading.php?productid=334768>
19. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании [Текст] : учеб. пособие. - УМО. - М.: Журнал "Управление персоналом", 2003. - 456 с. - (Библиотека журнала "Управление персоналом").
20. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Текст] : учебное пособие / О. Г. Тихомирова. - УМО. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 151 с.; (Высшее образование. Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004534-4

21. Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство. 4-е изд, СПб.: Питер, 2012. - 352 с., <http://ibooks.ru/product.php?productid=28362>
22. Шейн, Эдгар. Организационная культура и лидерство [Текст]: учебник. - МО, 4-е изд.; Пер. с англ. И. Малкова. - СПб.: Питер, 2013. - 352 с. - (Классика МВА). - ISBN 978-5-459-01127-2.
23. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой: учебное пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. — Москва: Проспект, 2014. — 72 с. — ISBN 978-5-392-11673-7. <https://www.book.ru/book/916366/view>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в сети Интернет» (Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ - <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/28>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор

	Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Организационная культура:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Общекультурные компетенции (ОК):

ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ОКб31: Нормы общения в коллективе	ОКбу1: использовать приемы и техники общения для достижения общих целей коллектива	ОКбв1: навыками построения межличностных отношений и работы в коллективе с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов коллектива
Повышенный	ОКб32: особенности социальных, этнических,	ОКбу2: работать в коллективе толерантно воспринимая социальные,	ОКбв2: способностью работать в коллективе с учетом различий в

конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива	этнические, конфессиональные и культурные различия в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности	нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий
--	---	--

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-5 - знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК5з1: основы научной организации и нормирования труда; методические основы регламентации и нормирования труда	ПК5у1: применять на практике знания научной организации и нормировании труда, разрабатывать регламенты управленческого труда	ПК5в1: методами изучения и анализа затрат рабочего времени и трудовых процессов
Повышенный	ПК5з2: методы проведения анализа работ и рабочих мест, процессы групповой динамики и принципы формирования команды	ПК5у2: проводить анализ работ и рабочих мест; оптимизировать нормы обслуживания и численности; организовывать групповую работу	ПК5в2: навыками эффективной организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Теоретические основы организационной культуры	ОК6з1, ОК6з2, ОК6у1, ОК6у2, ОК6в1, ОК6в2, ПК5з1, ПК5з2, ПК5у1, ПК5у2, ПК5в1, ПК5в2	Оценка докладов Тестирование	Зачет
2.	Организационная культура на предприятии	ОК6з1, ОК6з2, ОК6у1, ОК6у2, ОК6в1, ОК6в2, ПК5з1, ПК5з2, ПК5у1, ПК5у2, ПК5в1, ПК5в2	Оценка докладов Тестирование	Зачет

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Теоретические основы организационной культуры	1. Культура управления, ее слагаемые и роль в организации. 2. Этические аспекты организационной культуры. 3. Этика в управленческой деятельности руководителя.

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Этика и этическое поведение руководителей и подчиненных в организации. 5. Основные проблемы этики и культуры управления в современных условиях. 6. Общие этические принципы и культура управленческого воздействия. 7. Понятие организационной социализации 8. Этапы современной социализации 9. Социальная ответственность организации 10. Социокультурная адаптация 11. Модель организационной социализации (по И.А. Петровской) 12. Информационное обеспечение социально-культурного управления 13. Типы информационных культур 14. Информационная культура руководителя как потенциал развития организации 15. Определение «эффективной» организационной культуры 16. Диагностика предприятий по главным параметрам организационной культуры (метод Г. Хофштеде и Д. Боллинже) 17. Совместимость стратегии организации и её культуры 18. Характеристики российской деловой культуры 19. Особенности переговоров с западными деловыми партнерами
<p>Организационная культура на предприятии</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Российская деловая культура и западные бизнес-технологии: счастливый союз, брак по расчету или полная несовместимость? 2. Три «кита» организации: стратегия, структура, культура. 3. Как организационная культура влияет на эффективность бизнеса? 4. Корпоративная культура как бизнес-ресурс (на примерах российских компаний) 5. Организационные цели и личные цели (приоритеты) сотрудников: способы их согласования (сближения) 6. Система связей (коммуникации) в организации и организационная культура 7. Неформальные и формализованные отношения в коллективе 8. Этапы развития организации и эволюция организационной культуры 9. Факторы, определяющие уровень развития корпоративной культуры компании. 10. Организационная самодиагностика: как измерить уровень организационной культуры? 11. Личность руководителя и организационная культура 12. Технология формирования организационной культуры. Документы, фиксирующие организационную культуру 13. Стратегическое и тактическое управление организационной культурой 14. Управленческая команда: роли и функции по поддержанию организационной культуры 15. Программа формирования и развития организационной культуры компании 16. Изменение организационной культуры “своими силами” (на примерах российских компаний) 17. Консалтинговое сопровождение проектов изменения организационной культуры 18. Формирование имиджа фирмы. Организационная культура как фактор эффективности управления фирмой. 19. Формирование корпоративной культуры организации.

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций размещены в ЭИОС СГЭУ, <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>

Поведение людей в организации происходит под воздействием:
определенных обстоятельств
возникающих случайностей
руководителя

Управленческий (властный) культурный комплекс регулирует...
отношение власти, подчинения и контроля организации
отношения между сотрудниками
отношения организации с конкурентами

Анализ управленческой литературы показывает, что власть – это
способ возвышения себя над другими
возможность влиять на поведение других
способ достижения тотального контроля над сотрудниками

Критериями классификации коммуникаций в организации выступают
каналы общения
мотивы коммуникации
средства коммуникации
реальность осуществления коммуникаций
пространственное расположение каналов
тип коммуникационной сети

Невербальными средствами общения являются:
рукопожатие
походка
телефон
взгляд
электронная почта

Что относится к личностному типу власти?
легитимная
власть для принятия решений
власть связей
власть убеждения

Что относится к источникам власти?
референтность, привлекательность личных качеств
возможность вознаграждения
доступ к информации
страх наказания
все перечисленное

Человек трудится, взаимодействуя с другими людьми — коллегами, руководителями, подчиненными. В результате он включается в определенную систему межличностных отношений, которая называется:
сотрудниками
кругом общения
сослуживцами
работниками

Основными элементами процесса коммуникации выступают:
отправитель
сообщение
получатель

каналы передачи информации
все ответы верны

Что относится к негативным вариантам стилей управления?

консервативный
анархический
некомпетентный
все перечисленное

Девиантное поведение это...?

действия, не вписывающиеся в рамки закона, но и любое запрещенное поведение сотрудника в процессе выполнения им его должностных обязанностей
поведение, которое официально не одобряется руководством организации и включает недозволенное перемещение ресурсов к работникам или руководителям
внутренняя интеграция: как работники организации решают свои ежедневные, связанные с их работой и жизнью в организации проблемы
устойчивое поведение личности, отклоняющееся от наиболее важных социальных норм, причиняющее реальный ущерб обществу или самой личности, а также сопровождающееся её социальной дезадаптацией

Отклоняющееся (девиантное) поведение – это устойчивое поведение личности, отклоняющееся от важных социальных норм, причиняющее реальный ущерб обществу или самой личности, а также сопровождающееся её социальной:

изоляция
дезадаптацией
социализацией
депривацией

Что относится к негативным вариантам стилей управления?

кустарный
эгоистичный
волюнтаристский
чванливый
все перечисленное

Что относится к организационному типу власти?

власть убеждения
информационная
экспертная
поощрительная

Наиболее распространенной формой группового обсуждения Деловых (служебных) вопросов являются...

пикники
совещания и собрания
тренинги
деловые игры

По субъектам поведение в организации может рассматриваться как:

индивидуальное и коллективное
групповое и совместное

Субкультура это...?

потребность в самореализации, самоутверждении
объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил, и процедур
совокупность ценностей, отличающих ту или иную подгруппу в рамках организации

устойчивая совокупность личностных, субъективно-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуется тот или иной метод руководства

Что относится к типам власти?

страх наказания
знания и опыт
доступ к информации
властные полномочия
все перечисленное

Основные виды субкультур

иерархическая, профессиональная, межгрупповая, личностная
межгрупповая, возрастная, активная, пассивная
иерархическая, возрастная, профессиональная, культурная

Различные субкультуры

могут сосуществовать под крышей одной общей культуры
не могут сосуществовать под крышей одной общей культуры

Важнейший признак субкультуры девиантов

слабая мотивация к соблюдению общепринятых и общезначимых норм поведения
стремление к самосовершенствованию
желание сделать профессиональную карьеру
стремление к улучшению социально-психологического климата коллектива

Отклоняющееся (девиантное) поведение – это устойчивое поведение личности, отклоняющееся от важных социальных норм, причиняющее реальный ущерб обществу или самой личности, а так же сопровождающееся её социальной:

изоляция
дезадаптацией
социализацией
депривацией

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Теоретические основы организационной культуры	1. Управление и культура: основные понятия и составляющие 2. Определение понятия организационной культуры 3. Методы и подходы к изучению организационной культуры 4. Основные элементы организационной культуры 5. Ценности - ядро организационной культуры 6. Ценностная модель организационной культуры 7. Типологии культур «Среда - Организация» (национальное в организационной культуре)

	<ol style="list-style-type: none"> 8. Типологии культур «Индивид - Организация» (индивидуальное в организационной культуре) 9. Типология конкурирующих ценностей 10. Классификационная таблица организационной культуры 11. Соответствие стратегии и культуры организации 12. Структура организации и типы культур 13. Гибкая организационная структура как средство предупреждения социально-культурной дезорганизации 14. Власть как системообразующая категория теории управления 15. Лидерство и руководство в организации 16. Стили руководства и организационная культура 17. Взаимосвязь понятий власти, лидерства, влияния и культуры организации 18. Понятие организационной социализации 19. Этапы социализации 20. Социальная ответственность организации 21. Социокультурная адаптация 22. Модель организационной социализации 23. Организационная культура как совокупность локальных субкультур 24. Контркультура и девиантность в организации 25. Гендерная субкультура 26. Понятие коммуникации и ее роль в концепции организационной культуры 27. Культура делового общения: общая характеристика и специфические черты 28. Определение функции мотивации 29. Современные мотивационные модели, действующие в управлении (теория Маслоу, Герцберга) 30. Современные мотивационные модели, действующие в управлении (теория Мак-Клеланда, Альдерфера)
<p>Организационная культура на предприятии</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Современные мотивационные модели, действующие в управлении (теория Врума, Портера-Лоулера; теория справедливости) 2. Организационная культура как метод коллективной мотивации 3. Подходы к управлению культурой организации 4. Норма управляемости и организационная культура 5. Значение и вопросы оценки организационной культуры 6. Инструменты оценки организационной культуры: оценка общего культурного уровня 7. Инструменты оценки организационной культуры: инструмент оценки конкурентных ценностей 8. Гендерный аспект анализа организационной культуры 9. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры 10. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры 11. Этапы формирования организационной культуры 12. Необходимость культурных изменений 13. Управление процессом организационных изменений (модель Ансоффа, Левина, Бекхарда) 14. Управление процессом организационных изменений (модель Тюрли, Грейнера, Бира) 15. Основные этапы изменения культуры организации 16. Идеология как фактор изменений в культуре организации 17. Влияние организационной культуры на деятельность руководителя 18. Влияние культуры на персонал организации 19. Влияние культуры на организационную эффективность (модель Сате, Квина-Рорбаха)

	<ul style="list-style-type: none"> 20. Влияние культуры на организационную эффективность (модель Парсонса, Питерса-Уотермана) 21. Информационное обеспечение социально-культурного управления 22. Типы информационных культур 23. Информационная культура руководителя как потенциал развития организации 24. Основные компоненты организационной культуры: ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия 25. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры 26. Типология культур, характеристика основных типов 27. Принципы и методы формирования организационной культуры 28. Методы поддержания и укрепления организационной культуры 29. Сильные и слабые культуры
--	---

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	ОК6з1, ОК6у1, ОК6в1, ПК5з1, ПК5у1, ПК5в1
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне