

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики,
менеджмента и

информационных технологий

наименование факультета

С.А.Баркалов /

И.О. Фамилия

31 августа 2021г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Управление организационной культурой»

Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Экономико-правовая безопасность и аудит в управлении персоналом

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2019

Автор программы

 / Володина Н.И. /

Заведующий кафедрой
цифровой и отраслевой
экономики

 / Сироткина Н.В./

Руководитель ОПОП

 / Володина Н.И./

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины сформировать системный комплекс знаний и области организационной культуры, способствовать приобретению студентами практических навыков диагностики, оценки и управления организационной культурой.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- ознакомить с современными теоретическими и методологическими подходами к анализу организационной культуры;
- дать понимание системной модели организационной культуры, проанализировать структуру, принципы и механизмы функционирования организационной культуры;
- рассмотреть основные типологии организационной культуры по различным дифференциальным признакам;
- проанализировать и научить разрабатывать программы развития организационной культуры с учетом специфики предприятия
- дать представление об эффективных технологиях управления командой и на этой основе способствовать приобретению студентами практических навыков организации работы команды проекта.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Управление организационной культурой» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Управление организационной культурой» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-1 - знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;

ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-1	Знать: - основные теоретические подходы в области организационной культуры; - основные характеристики организационной культуры; - методы и приемы диагностики организационной культуры.
	Уметь:

	-использовать принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры; -анализировать факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
	Владеть: -навыками разработки элементов организационной культуры, решающих прикладные проблемы управления персоналом организации.
ПК-4	Знать: -уровни организационной культуры; -различия в подходах к формированию организационной культуры в традиционной и современной корпорациях.
	Уметь: -использовать знания по анализу и диагностике социальной сферы организации для решения практических задач.
	Владеть: -методикой анализа влияния организационной культуры на организационную эффективность.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Управление организационной культурой» составляет 3 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		7
Аудиторные занятия (всего)	36	36
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Самостоятельная работа	72	72
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	108	108
зач.ед.	3	3

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		10
Аудиторные занятия (всего)	18	18
В том числе:		
Лекции	8	8
Практические занятия (ПЗ)	10	10
Самостоятельная работа	86	86
Часы на контроль	4	4
Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	108	108

зач.ед.	3	3
---------	---	---

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Основные подходы к изучению организационной культуры.	Основные подходы к изучению организационной культуры. Понятие организационного поведения. Важнейшие концепции, объясняющие организационную культуру через природу человека, феномен организации и специфику взаимодействия людей в социуме. Влияние современной философии и концепций управления персоналом, принципов и методов управления персоналом на формирование культуры организации. Организационная культура как развивающаяся система. Модели организационного поведения: авторитарная, опекающая, поддерживающая, коллегиальная, интегрирующая. Влияние организационного поведения на эффективность организации. Факторы, влияющие на организационную культуру. Проблема коммуникации. Система организационного поведения и организационная культура	4	2	12	18
2	Индивидуальная культура организации.	Культура человека на рабочем месте. Роль и статус культуры как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры. Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения. Системы стимулирования, поощрение и наказание как подходы к управлению организационными культурами. Философия поощрения. Деньги как форма поощрения. Проблемы экономических стимулов. Подходы к стимулированию и модели организационного поведения. Персональное развитие в организации: основные подходы в рамках различных моделей организационного поведения. Проблемы работников: причины, классификации, подходы. Особенности дисциплинарной культуры и этики. Стрессы. Их влияние на организационную культуру. Причины трудовых стрессов. Стресс-менеджмент. Консультирующий менеджмент как подход к снижению стрессовых факторов и решению проблем работников. Формы консультирования. Требования к менеджеру и процессу консультирования	4	2	12	18
3	Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.	Природа рабочих отношений. Коммуникативные процессы: их значение и направленность. Коммуникативные потребности людей. Проблемы коммуникации на работе. Обратная связь: важность, принципы, специфика применения. Рабочие отношения и удовлетворенность трудом. Удовлетворенность менеджера. Конструктивные и деструктивные рабочие отношения. Формирование организационного поведения через включение в систему формальных и неформальных	4	2	12	18

		отношений в организации. Процесс адаптации как влияние организации на человека. Трудовое участие. Процесс участия, предпосылки и проблемы. Участие в управлении организацией как особая форма рабочих отношений. 8 Влияние различных типов рабочих отношений на нормальное или патологическое развитие организации. Организационные кризисы и отношения в организации.				
4	Групповая культура в организации.	Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы, ее сила и слабость. Влияние структуры организации и особенностей малой группы на формирование конкретного типа организационного поведения работника. Руководство и лидерство. Модели лидерства. Власть и влияние. Типы власти. Власть и политика организации. Стилль управления и его влияние на культуру сотрудников. Взаимоотношения между формальным и неформальным лидерами как источник организационного развития, новых форм организационного поведения и конфликтов. Специфика команды. Достоинства и недостатки команды. Проблемы создания команды. Подбор команды. Ролевая структура группы и формирование команды. Взаимодействие малых группы внутри организации. Зоны напряжения и развития. Организационный климат как интегрирующий показатель взаимозависимых форм организационного поведения, его связь с удовлетворенностью трудом, работой отдельных подсистем организации и организационной культурой.	2	4	12	18
5	Конфликты организации.	Межличностные и организационные конфликты. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Модели конфликтного поведения в организации. Функции конфликтов в организации. Влияние конфликтов на организационную культуру. Управление конфликтами и управление через конфликт. Принципы и подходы к анализу причины протекания конфликтов. Использование конфликта для формирования требующихся типов организационного поведения. Переговоры как форма разрешения конфликта. Специфика переговоров с посредником. Менеджер как посредник в организационном конфликте.	2	4	12	18
6	Исследование организационной культуры.	Внешний и внутренний подходы к исследованию. Конкретные методы исследования организационного поведения: наблюдения, интервью, опросы, анкеты, тесты, комплексные системы оценки и другие. Их значение. Разработка методов. Исследование как метод влияния на организационную культуру. Алгоритмическое и эвристическое в исследовании организационного поведения.	2	4	12	18
Итого			18	18	72	108

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак	СРС	Всего,
-------	-------------------	--------------------	------	------	-----	--------

				зан.		час
1	Основные подходы к изучению организационной культуры.	Основные подходы к изучению организационной культуры. Понятие организационного поведения. Важнейшие концепции, объясняющие организационную культуру через природу человека, феномен организации и специфику взаимодействия людей в социуме. Влияние современной философии и концепций управления персоналом, принципов и методов управления персоналом на формирование культуры организации. Организационная культура как развивающаяся система. Модели организационного поведения: авторитарная, опекающая, поддерживающая, коллегиальная, интегрирующая. Влияние организационного поведения на эффективность организации. Факторы, влияющие на организационную культуру. Проблема коммуникации. Система организационного поведения и организационная культура	2	-	14	16
2	Индивидуальная культура в организации.	Культура человека на рабочем месте. Роль и статусная культура как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры. Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения. Системы стимулирования, поощрение и наказание как подходы к управлению организационными культурами. Философия поощрения. Деньги как форма поощрения. Проблемы экономических стимулов. Подходы к стимулированию и модели организационного поведения. Персональное развитие в организации: основные подходы в рамках различных моделей организационного поведения. Проблемы работников: причины, классификации, подходы. Особенности дисциплинарной культуры и этики. Стрессы. Их влияние на организационную культуру. Причины трудовых стрессов. Стресс-менеджмент. Консультирующий менеджмент как подход к снижению стрессовых факторов и решению проблем работников. Формы консультирования. Требования к менеджеру и процессу консультирования	2	2	14	18
3	Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.	Природа рабочих отношений. Коммуникационные процессы: их значение и направленность. Коммуникативные потребности людей. Проблемы коммуникации на работе. Обратная связь: важность, принципы, специфика применения. Рабочие отношения и удовлетворенность трудом. Удовлетворенность менеджера. Конструктивные и деструктивные рабочие отношения. Формирование организационного поведения через включение в систему формальных и неформальных отношений в организации. Процесс адаптации как влияние организации на	2	2	14	18

		человека. Трудовое участие. Процесс участия, предпосылки и проблемы. Участие в управлении организацией как особая форма рабочих отношений. 8 Влияние различных типов рабочих отношений на нормальное или патологическое развитие организации. Организационные кризисы и отношения в организации.				
4	Групповая культура в организации.	Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы, ее сила и слабость. Влияние структуры организации и особенностей малой группы на формирование конкретного типа организационного поведения работника. Руководство и лидерство. Модели лидерства. Власть и влияние. Типы власти. Власть и политика организации. Стиль управления и его влияние на культуру сотрудников. Взаимоотношения между формальным и неформальным лидерами как источник организационного развития, новых форм организационного поведения и конфликтов. Специфика команды. Достоинства и недостатки команды. Проблемы создания команды. Подбор команды. Ролевая структура группы и формирование команды. Взаимодействие малых группы внутри организации. Зоны напряжения и развития. Организационный климат как интегрирующий показатель взаимозависимых форм организационного поведения, его связь с удовлетворенностью трудом, работой отдельных подсистем организации и организационной культурой.	2	2	14	18
5	Конфликты в организации.	Межличностные и организационные конфликты. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Модели конфликтного поведения в организации. Функции конфликтов в организации. Влияние конфликтов на организационную культуру. Управление конфликтами и управление через конфликт. Принципы и подходы к анализу причины протекания конфликтов. Использование конфликта для формирования требующихся типов организационного поведения. Переговоры как форма разрешения конфликта. Специфика переговоров с посредником. Менеджер как посредник в организационном конфликте.	-	2	14	16
6	Исследование организационной культуры.	Внешний и внутренний подходы к исследованию. Конкретные методы исследования организационного поведения: наблюдения, интервью, опросы, анкеты, тесты, комплексные системы оценки и другие. Их значение. Разработка методов. Исследование как метод влияния на организационную культуру. Алгоритмическое и эвристическое в	-	2	16	18

		исследовании поведения.	организационного					
Форма контроля -зачет				-	-	4	4	
				Итого	8	10	90	108

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

5.3 Перечень практических работ

- 1 Основные подходы к изучению организационной культуры.
- 2 Индивидуальная культура в организации.
- 3 Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.
- 4 Групповая культура в организации.
- 5 Конфликты в организации.
- 6 Исследование организационной культуры.

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ПК-1	Знать - основные теоретические подходы в области организационной культуры; - основные характеристики организационной культуры; - методы и приемы диагностики организационной культуры.	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь -использовать принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры; -анализировать факторы, влияющие на особенности организационной культуры;	Решение кейсов и разбор ситуаций	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть -навыками разработки элементов организационной	Выполнение самостоятельной работы.	Выполнение работ в срок,	Невыполнение работ в срок,

	культуры, решающих прикладные проблемы управления персоналом организации	Разбор практических ситуаций	предусмотренный в рабочих программах	предусмотренный в рабочих программах
ПК-4	Знать -уровни организационной культуры; -различие в подходах к формированию организационной культуры в традиционной и современной корпорациях;	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь -использовать знания по анализу и диагностике социальной сферы организации для решения практических задач	Решение кейсов и разбор ситуаций	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть -методикой анализа влияния организационной культуры на организационную эффективность	Выполнение самостоятельной работы. Разбор практических ситуаций	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 7 семестре для очной формы обучения, 10 семестре для заочной формы обучения по двухбалльной системе:

«зачтено»

«не зачтено»

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
ПК-1	Знать - основные теоретические подходы в области организационной культуры; - основные характеристики организационной культуры; - методы и приемы диагностики организационной культуры.	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	Уметь -использовать принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры; -анализировать факторы, влияющие на особенности организационной культуры;	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть -навыками разработки элементов организационной культуры, решающих прикладные проблемы управления персоналом организации	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-4	Знать -уровни организационной культуры; -различие в подходах к формированию организационной культуры в традиционной и современной корпорациях;	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	Уметь -использовать знания по анализу и диагностике социальной сферы организации для решения практических задач	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть	Решение прикладных задач	Продемонстрирован верный ход	Задачи не решены

	-методикой анализа влияния организационной культуры на организационную эффективность	в конкретной предметной области	решения в большинстве задач	
--	--	---------------------------------	-----------------------------	--

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Организационная культура это...?
 1. совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами
 2. система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества
 3. духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность
 4. закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества
 5. система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев

2. В горизонтальном измерении организационной культуры выделяются четыре формы культуры организации. Какая из перечисленных лишняя?
 1. экономическая
 2. социально-психологическая
 3. правовая
 4. политическая
 5. историческая

3. Как называется по С. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей?
 1. культура Аполлона
 2. культура Диониса
 3. культура Гермеса
 4. культура Афины
 5. культура Зевса

4. Организационными ценностями являются:
 1. все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации
 2. материальные продукты человеческого труда
 3. культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени
 4. совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром
 5. система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой-либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры

5. Кто из перечисленных зарубежных авторов имеет отношение к изучению организационной/корпоративной культуры? (исключите лишнее)

1. У. Оучи
2. Й. Хейзинга
3. Э. Шейн
4. Г. Хофштеде
5. Д. Мацумото

6. Голландский социальный психолог Г. Хофштед для описания национальной культуры предложил терминологию, включающую 5 параметров (измерений). Какая из представленных лишняя?

1. дистанция власти (большая – малая)
2. неприятие (избегание) неопределенности (сильное – слабое)
3. ответственность (обязательная – необязательная)
4. мужественность – женственность (мускулинность – фемининность)
5. ориентация (долгосрочная - краткосрочная)

7. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:

1. социальное и деловое окружение, в котором она функционирует
2. степень риска, связанного с деятельностью организации
3. быстрое принятие решений
4. опыт руководителя
5. конкурирующие организации

8. В исследованиях, посвященных культуре и эффективности организаций, выдвигается предположение, что вопрос соответствия культуры, стратегии и структуры можно решить с помощью разделения типов культуры на четыре категории. Какая из представленных лишняя?

1. адхократическая (от лат. adhos по случаю) культура
2. рыночная культура
3. клановая культура
4. бюрократическая культура
5. культура власти

9. Кто в своих исследованиях типологии организационной культуры в качестве параметров для анализа выделял 2 характеристики: 1) степень риска, связанная с деятельностью организации; 2) скорость получения обратной связи о том, насколько успешными оказались принятые решения и стратегии?

1. М. Бурке
2. Г. Хофштеде
3. Т. Дил и А. Кеннеди
4. С. Ханди
5. У. Оучи

10. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста?

1. профессиональное сознание
2. профессиональная деятельность
3. профессиональное отношение
4. профессиональные навыки
5. профессиональная культура

11. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти?

1. культура Аполлона
2. культура Зевса
3. культура Гермеса
4. культура Афины
5. культура Диониса

12. Голландский учёный Г. Хофштед выделил четыре аспекта, характеризующих менеджеров и специалистов и организацию в целом. Какой из представленных лишний?

1. индивидуализм – коллективизм
2. индивидуализм
3. дистанция власти;
4. стремление к избежанию неопределённости
5. мужественность – женственность

13. Организационная культура включает следующие компоненты (определите лишнее):

1. хобби
2. убеждения
3. ценности
4. нормы
5. поведение

14. Культура «процесса» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

1. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
2. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
3. высокая степень риска и медленная обратная связь
4. это мир слабой обратной связи, бюрократия
5. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. По изученным группам ценностей опишите ценностно-нормативную структуру любой организации.

2. Изучите описание философии компании «Intel».

На данном примере опишите философию любого саратовского предприятия, организации, компании. Культура корпорации «Intel» основана на шести четко сформулированных принципах, которыми сотрудники корпорации руководствуются в решении общих задач. • Ориентация на потребителя. Мы всегда стараемся прислушиваться к пожеланиям потребителя, четко и адекватно реагировать на его потребности, намерения и ожидания. Мы хотим стать для наших потребителей избранным поставщиком, с которым всегда легко работать. • Дисциплина. Мы делаем все для того, чтобы принятые нами обязательства были не просто выполнены, а выполнены наилучшим образом, с максимальным вниманием к мельчайшим деталям. Наша деятельность основывается на предельной честности, открытости и профессионализме. Мы стремимся к обеспечению безопасности и чистоты рабочих мест, к отсутствию производственного травматизма. • Качество. Мы стараемся делать то, что нужно, и надлежащим образом. Нас отличает стремление к постоянному совершенствованию, что подразумевает систематический анализ, оценку, совершенствование производственных процессов. • Готовность идти на риск. Исходя из того, что, избегая риска, мы сами себя лишаем вознаграждения за него, мы стремимся к тому, чтобы этот риск был взвешенным, основанным на продуманных расчетах в нашей работе. Мы открыты новшествам,

отноудь не благоговеем перед существующим положением вещей, стимулируем новаторство и творческий подход. Мы понимаем, что готовность пойти на риск подразумевает четко осознанные цели, наличие достаточных ресурсов, атмосферу взаимной поддержки. Мы не наказываем за ошибки, но стараемся извлечь из них урок. • Великолепное место для работы. Мы стремимся быть полезными для населения той местности, где «Intel» осуществляет свою деятельность. Рабочая атмосфера в нашем коллективе отличается прямоотой и открьотостью, работа в «Intel» увлекательна и приносит удовлетворение. Достижения сотрудников получают признание и поощрения со стороны руководства компании. Мы стремимся разнообразить труд наших работников, относимся друг к другу с уважением и доверием. • Ориентация на конечный результат. Ставя перед собой высокие цели, мы стремимся к их полному осуществлению с упором на конечный результат, за который принимаем на себя ответственность, не замалчивая возникающие проблемы, а стараясь конструктивно их решить. «Седьмой принцип» Для многих сотрудников «Intel» безопасность стала своего рода «седьмой ценностью» корпорации. Ее политика в данной области основывается на постулате о том, что здоровье и безопасность персонала превыше всех прочих соображений бизнеса.

3. Приведите примеры разных «языков» в различных организациях.
4. Приведите примеры «лозунгов» предприятий.
5. Приведите примеры «легенд» 2-3-х организаций.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Заполните таблицу моделей влияния организационной культуры на организационную эффективность:

Модель организационной культуры	Основные положения
Модель Сате	
Модель Питерса и Уотермана	
Модель Парсонса	
Система Квина и Рорбаха	

2. Оцените влияние организационной культуры на потенциал и эффективность на примере компании Google.

3. Необходимо изобразить в виде схемы уровни организационной культуры, используя трактовку данных уровней Э.Шейна.

4. Ситуация. Вы – главный менеджер в крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение – подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы, с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями. Каково будет ваше решение? Подпишите ли вы новый контракт или нет? Почему? Ситуация 2. Вы – менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая, способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у мужчин, претендующих на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

5. Ситуация. В организацию, занимающуюся производством и продажей пластиковых окон, пришел новый руководитель. Коллектив организации (30 чел. сотрудников) состоит из нескольких «группировок», постоянно конфликтующих друг с другом. Низкий уровень трудовой дисциплины, попустительство, недостаток профессионализма

административной команды породили проблемы в бизнесе. Стоит отметить, что в организации сложились определенные традиции, система ценностей, стиль работы, т.е. своя оргкультура. Вполне вероятно, что она не совпадает с намерениями нового директора, а, значит, возможен конфликт между старым и новым. Какие действия вы предприняли бы на месте нового директора?

Некоторые варианты действий: 1. Директор решил в такой ситуации сконцентрировать власть в своих руках и действовать жесткими административными методами. 2. Директор решил привлечь на свою сторону часть коллектива, пересмотрев систему стимулирования. 3. Директор изучит коллектив, подберет единомышленников и будет постепенно менять существующую оргкультуру на новую, более перспективную.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Организационная культура. Основные подходы. Базовые концепции в понимании организационного поведения.

2. Организационная культура как составляющая социальной сферы организации

3. Модели организационного поведения. Влияние модели на функционирование системы организационной культуры.

4. Особенности организационной культуры с точки зрения организационного поведения.

5. Взаимосвязь основных характеристик культуры организации и моделей организационного поведения.

6. Влияние мотивации трудовой деятельности на формирование поведения в организации. Основные подходы к мотивации организационного поведения.

7. Содержательные теории мотивации и их применение.

8. Процессуальные теории мотивации и их применение.

9. Стимулирование: его основные формы и механизмы влияния на культуру.

10. Мотивация и стимулирование: сходство и различия. Специфика использования в формировании организационного поведения.

11. Поощрение и наказание как методы стимулирования. Принципы использования.

12. Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.

13. Выбор подхода к стимулированию и модели организационного поведения. Специфика, взаимосвязи.

14. Рабочие отношения. Их суть, основные закономерности, связь с мотивацией и влияние на организационную культуру.

15. Удовлетворенность трудом и организационной культурой. Взаимосвязь и противоречия. Удовлетворенность работников и удовлетворенность менеджера.

16. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации. Зависимость структуры коммуникации от модели организационного поведения.

17. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления. Связь типичных для данной организации барьеров и организационного поведения.

18. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.

19. Формирование индивидуального поведения в организации. Влияние на адаптационные процессы социокультурных и социальноэкономических факторов микро и макросреды организации.

20. Проблемная культура. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.

21. Стрессы, связанные с работой. Влияние стрессового поведения на организацию.

22. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы. Различия в организационном поведении групп разного уровня развития.

23. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.

24. Руководство и лидерство. Сходство и различие. Влияние на организационную культуру сотрудников.

25. Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.

26. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.

27. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.

28. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационную культуру.

29. Этические характеристики организационной культуры.

30. Влияние нововведений в организации на культуру сотрудников. Проведение успешного изменения.

31. Самоуправление и самостоятельное обучение как активные методы формирования организационной культуры.

32. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.

33. Методы исследования организационного поведения. Основные подходы и используемые методики. Их значение. Разработка методов исследования.

34. Влияние современной философии и концепций управления персоналом, принципов и методов управления персоналом на формирование культуры организации.

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

Не предусмотрено учебным планом

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

В состав билета на зачет входят 1) тесты 2) задачи.

Максимальное количество набранных баллов на зачете –20.

1. Оценка «Не зачтено» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Зачтено» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Основные подходы к изучению организационной культуры.	ПК-1, ПК-4	Тест, защита самостоятельной работы, устный опрос
2	Индивидуальная культура в организации.	ПК-1, ПК-4	Тест, контрольная работа, защита самостоятельной работы, устный опрос, коллоквиум
3	Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.	ПК-1, ПК-4	Тест, защита самостоятельной работы
4	Групповая культура в организации.	ПК-1, ПК-4	Тест, контрольная работа, устный опрос, защита самостоятельной работы
5	Конфликты в организации.	ПК-1, ПК-4	Тест, защита реферата, контрольная работа, устный опрос
6	Исследование организационной культуры.	ПК-1, ПК-4	Тест, защита самостоятельной работы, устный опрос, коллоквиум

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

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная:

1 Дорофеева, Л. И. Организационная культура : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 с. — ISBN 978-5-4497-1322-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109496.html>.

2 Емельянцев, Н. В. Управление организационной культурой : учебное пособие / Н. В. Емельянцев. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 118 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86420.html> .— ЭБС «IPRbooks».

3 Емельянцев, Н. В. Организационная культура : опорный конспект лекций / Н. В. Емельянцев. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html> .— ЭБС «IPRbooks».

Дополнительная:

1 Грошев, И. В. Организационная культура : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — ISBN 978-5-238-02384-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html> .— ЭБС «IPRbooks».

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Лицензионное программное обеспечение

1. Office Professional Plus 2013 Single MVL A Each Academic

Свободное ПО

1. LibreOffice
2. Moodle
3. OpenOffice
4. Skype
5. Zoom

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.edu.ru/>
2. Образовательный портал ВГТУ

Информационные справочные системы

1. <http://window.edu.ru>
2. <https://wiki.cchgeu.ru/>

Современные профессиональные базы данных

1. Федеральная служба государственной статистики
Адрес ресурса: <http://www.gks.ru/>

2. РосБизнесКонсалтинг — информационное аналитическое агентство
Адрес ресурса: <https://www.rbc.ru/>
3. АК&М — экономическое информационное агентство
Адрес ресурса: <http://www.akm.ru/>
4. Bloomberg -Информационно-аналитическое агентство
Адрес ресурса: <https://www.bloomberg.com/europe>
5. Корпоративный менеджмент
Адрес ресурса: <https://www.cfin.ru>
6. Журнал «Управление персоналом»
Адрес ресурса: <https://www.top-personal.ru>
7. Практический журнал по кадровой работе «Кадровое дело» Адрес ресурса: <https://www.kdelo.ru>
8. Журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»
Адрес ресурса: <https://delo-press.ru/journals/staff/>
9. Журнал «Справочник по управлению персоналом» Адрес ресурса: https://www.pro-personal.ru/sup_about
10. Журнал «HR-менеджмент. Практика управления персоналом»
Адрес ресурса: https://delpress.ru/журнал/HR-менеджмент_Практика_управления_персоналом
11. Практический журнал по управлению человеческими ресурсами «Директор по персоналу»
Адрес ресурса: <https://www.hr-director.ru>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

Аудитории для практических занятий, оснащенные:

- мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов
- интерактивными информационными средствами;
- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Управление организационной культурой» читаются лекции, проводятся практические занятия.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков формирования и развития организационной культуры. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none"> - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начинаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
1	Актуализирован раздел 8.1 в части используемой учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины Актуализирован раздел 8.2 в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2020	
2	Актуализирован раздел 8.1 в части используемой учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины Актуализирован раздел 8.2 в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2021	