

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины**

«Диагностика организационной культуры»

Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Управление персоналом

Квалификация выпускника бакалавр

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

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2018

Автор программы

/Агафонова М.С./

Заведующий кафедрой Управления строительством

/Баркалов С.А./

Руководитель ОПОП

/Калинина Н.Ю./

Воронеж 2018

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины - формирование комплекса знаний, умений и навыков по основным законам, принципам и механизмам формирования, функционирования и диагностики культуры организации.

1.2. Задачи освоения дисциплины :

- изучение теоретических основ формирования организационной культуры, методов и способов диагностики организационной культуры;
- развитие умений определять цели и задачи формирования организационной культуры исходя из стратегии организации, предлагать мероприятия по формированию организационной культуры;
- формирование навыков разработки элементов организационной культуры и диагностики состояния организационной культуры.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Диагностика организационной культуры» относится к дисциплинам вариативной части (дисциплина по выбору) блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Диагностика организационной культуры» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

ПК-32 - владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

ПК-31 - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

ПК-30 - знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике

ПК-29 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

ПК-28 - знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

ПК-27 - владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом

ПК-25 - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

ПК-24 - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

ПК-21 - знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

ПК-17 - знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

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

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-33	Знать методы профилактики профессионального выгорания
	Уметь обеспечивать предупреждение личной профессиональной деформации
	Владеть навыками самоуправления
ПК-32	Знать этические нормы взаимоотношений в организации; методы и способы диагностики организационной культуры;
	Уметь соблюдать этические нормы взаимоотношений
	Владеть навыками диагностики организационной культуры
ПК-31	Знать

	методы воспитания трудового коллектива
	Уметь применять методы мотивации персонала
	Владеть способностью оказывать консультации формированию организационной культуры
ПК-30	Знать основы разрешения и профилактики конфликтов в коллективе
	Уметь применять методы разрешения конфликтов
	Владеть навыками диагностики конфликтов
ПК-29	Знать теоретические основы формирования организационной культуры; методы диагностики состояния организационной культуры
	уметь предлагать мероприятия по формированию организационной культуры
	Владеть навыками диагностики состояния организационной культуры
ПК-28	Знать виды коммуникационных каналов и средств передачи информации в организации
	Уметь выбирать средства передачи информации в зависимости от целей и задач организации
	Владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
ПК-27	Знать области применения современных информационных систем в решении задач управления персоналом
	уметь определять необходимость использования информационных систем в решении задач формирования и диагностики организационной культуры
	Владеть навыками работы с корпоративными информационными системами
ПК-25	Знать факторы, оказывающие влияние на организационную культуру
	Уметь диагностировать факторы, оказывающие влияние на организационную культуру
	владеть методами диагностики состояния организационной культуры

ПК-24	Знать цели и задачи системы стимулирования персонала в формировании организационной культуры
	уметь применять на практике методы оценки эффективности системы стимулирования
	Владеть методами оценки эффективности системы стимулирования
ПК-21	Знать цели и задачи системы развития персонала в формировании организационной культуры
	уметь применять на практике методы оценки эффективности системы развития персонала
	Владеть методами оценки эффективности системы развития персонала
ПК-17	Знать основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом
	Уметь определять необходимое содержание корпоративных стандартов
	Владеть навыками разработки корпоративных стандартов
ПК-1	Знать основы разработки и реализации кадровой политики организации в части формирования организационной культуры
	Уметь определять цели и задачи формирования организационной культуры исходя из стратегии организации
	Владеть навыками разработки элементов организационной культуры

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Диагностика организационной культуры» составляет 3 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		5
Аудиторные занятия (всего)	54	54
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Самостоятельная работа	54	54

Виды промежуточной аттестации - зачет	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	108	108
зач.ед.	3	3

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		5
Аудиторные занятия (всего)	12	12
В том числе:		
Лекции	6	6
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Самостоятельная работа	92	92
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	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	Сущность и содержание организационной культуры . Структура организационной культуры . Классификация организационных культур . Типологии и концепции организационной культуры . Подходы и методы исследования организационной культуры	6	2	8	16
2	УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ	Локальные нормативные акты, формирующие организационную культуру. Механизмы форми-	6	2	8	16

		рования организационной культуры на предприятиях . Технология управления организационной культурой на предприятии . Каналы организационных коммуникаций. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации .				
3	ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ	Влияние факторов внешней среды на развитие организационной культуры. Влияние системы стимулирования на развитие организационной культуры. Роль корпоративного обучения персонала в формировании и развитии организационной культуры.	6	2	8	16
4	ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	Задачи и подходы к диагностике организационной культуры. Диагностика и структуры организационной культуры. Оценка силы и уровня организационной культуры. Методы диагностики организационного поведения (опрос, интервью, тестирование). Задачи и методы диагностики организа-	6	4	10	20

		ционных коммуникаций. Оценка значимости различных каналов организационных коммуникаций и удовлетворенности существующей системой внутренних организационных коммуникаций. Диагностика коммуникативной компетентности персонала .				
5	ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА И ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	Диагностика состояния социально-психологического климата трудового коллектива и его параметров. Методы профилактики профессионального выгорания Проблемы диагностики конфликтов. Методы диагностики конфликтов Понятие лояльности, виды и уровни лояльности . Цели, задачи и методы диагностики лояльности .	6	4	10	20
6	РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	Роль руководителя предприятия в создании и развитии организационной культуры. Значение лидерства и лидеров в организации. Технология разработки Кодекса фирмы. Повышение лояльности персонала как элемент развития организационной	6	4	10	20

		культуры.				
Итого			36	18	54	108

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	Сущность и содержание организационной культуры . Структура организационной культуры . Классификация организационных культур . Типологии и концепции организационной культуры . Подходы и методы исследования организационной культуры	1	1	14	16
2	УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ	Локальные нормативные акты, формирующие организационную культуру. Механизмы формирования организационной культуры на предприятиях . Технология управления организационной культурой на предприятии . Каналы организационных коммуникаций. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации .	1	1	14	16
3	ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ	Влияние факторов внешней среды на развитие организационной культуры. Влияние	1	1	14	16

		системы стимулирования на развитие организационной культуры. Роль корпоративного обучения персонала в формировании и развитии организационной культуры.				
4	ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	Задачи и подходы к диагностике организационной культуры. Диагностика и структуры организационной культуры. Оценка силы и уровня организационной культуры. Методы диагностики организационного поведения (опрос, интервью, тестирование). Задачи и методы диагностики организационных коммуникаций. Оценка значимости различных каналов организационных коммуникаций и удовлетворенности существующей системой внутренних организационных коммуникаций. Диагностика коммуникативной компетентности персонала .	1	1	14	16
5	ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА И ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	Диагностика состояния социально-психологического климата трудового коллектива и его параметров. Методы профилактики	1	1	14	16

		профессионального выгорания Проблемы диагностики конфликтов. Методы диагностики конфликтов Понятие лояльности, виды и уровни лояльности . Цели, задачи и методы диагностики лояльности .				
6	РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	Роль руководителя предприятия в создании и развитии организационной культуры. Значение лидерства и лидеров в организации. Технология разработки Кодекса фирмы. Повышение лояльности персонала как элемент развития организационной культуры.	1	1	16	18
Итого			6	6	92	104

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

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	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
-------------	--------------------------------------	---------------------	------------	---------------

	сформированность компетенции			
ПК-33	знать методы профилактики профессионального выгорания	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь обеспечивать предупреждение личной профессиональной деформации	самостоятельное выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками самоуправления	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-32	Знать этические нормы взаимоотношений в организации; методы и способы диагностики организационной культуры;	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь соблюдать этические нормы взаимоотношений	самостоятельное выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками диагностики организационной культуры	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-31	Знать методы воспитания трудового	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	коллектива		ный в рабочих программах	смотренный в рабочих программах
	Уметь применять методы мотивации персонала	самостоятельно е выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть способностью оказывать консультации формированию организационной культуры	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-30	Знать основы разрешения и профилактики конфликтов в коллективе	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь применять методы разрешения конфликтов	самостоятельно е выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками диагностики конфликтов	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-29	Знать теоретические основы формирования организационной культуры; методы диагностики состояния организационной культуры	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь	самостоятельно	Выполнение	Невыполне-

	предлагать мероприятия по формированию организационной культуры	е выполнение практических заданий	работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	ние работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками диагностики состояния организационной культуры	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-28	Знать виды коммуникационных каналов и средств передачи информации в организации	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь выбирать средства передачи информации в зависимости от целей и задач организации	самостоятельно е выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-27	Знать области применения современных информационных систем в решении задач управления персоналом	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь определять необходимость использования информационных систем в решении задач формирования и диагностики	самостоятельно е выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	организационной культуры			
	Владеть навыками работы с корпоративными информационными системами	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-25	Знать факторы, оказывающие влияние на организационную культуру	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь диагностировать факторы, оказывающие влияние на организационную культуру	самостоятельно выполнять практические задания	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть методами диагностики состояния организационной культуры	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-24	Знать цели и задачи системы стимулирования персонала в формировании организационной культуры	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь применять на практике методы оценки эффективности системы стимулирования	самостоятельно выполнять практические задания	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами оценки эффективности системы стиму-	применение теоретических знаний к конкретному фак-	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в

	лирования	тическому ма- териалу	программах	рабочих про- граммах
ПК-21	Знать цели и задачи системы развития персонала в формировании организационной культуры	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь применять на практике методы оценки эффективности системы развития персонала	самостоятельно выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами оценки эффективности системы развития персонала	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-17	Знать основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь определять необходимое содержание корпоративных стандартов	самостоятельно выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками разработки корпоративных стандартов	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-1	Знать основы разработки и реализации кад-	наличие теоретических базовых знаний	Выполнение работ в срок, предусмотрен-	Невыполнение работ в срок, преду-

	ровой политики организации в части формирования организационной культуры		ный в рабочих программах	смотренный в рабочих программах
	Уметь определять цели и задачи формирования организационной культуры исходя из стратегии организации	самостоятельно е выполнение практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками разработки элементов организационной культуры	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	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 5 семестре для очной формы обучения, 5 семестре для заочной формы обучения по двухбалльной системе:

«зачтено»

«не зачтено»

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
ПК-33	знать методы профилактики профессионального выгорания	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	Уметь обеспечивать предупреждение личной профессиональной деформации	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками само-	Решение прикладных задач в	Продемонстрирова н верный	Задачи не решены

	управления	конкретной предметной области	ход решения в большинстве задач	
ПК-32	Знать этические нормы взаимоотношений в организации; методы и способы диагностики организационной культуры;	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	Уметь соблюдать этические нормы взаимоотношений	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть навыками диагностики организационной культуры	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-31	Знать методы воспитания трудового коллектива	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	Уметь применять методы мотивации персонала	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть способностью оказывать консультации формированию организационной культуры	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-30	Знать основы разрешения и профилактики конфликтов в коллективе	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	Уметь применять методы	Решение стандартных	Продемонстрирова н верный	Задачи не решены

	разрешения конфликтов	практических задач	ход решения в большинстве задач	
	Владеть навыками диагностики конфликтов	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-29	Знать теоретические основы формирования организационной культуры; методы диагностики состояния организационной культуры	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь предлагать мероприятия по формированию организационной культуры	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть навыками диагностики состояния организационной культуры	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-28	Знать виды коммуникационных каналов и средств передачи информации в организации	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	Уметь выбирать средства передачи информации в зависимости от целей и задач организации	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть навыками информационного обеспечения процессов	Решение прикладных задач в конкретной предметной	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве	Задачи не решены

	внутренних коммуникаций	области	задач	
ПК-27	Знать области применения современных информационных систем в решении задач управления персоналом	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь определять необходимость использования информационных систем в решении задач формирования и диагностики организационной культуры	Решение стандартных практических задач	Продемонстрировать верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть навыками работы с корпоративными информационными системами	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрировать верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-25	Знать факторы, оказывающие влияние на организационную культуру	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	Уметь диагностировать факторы, оказывающие влияние на организационную культуру	Решение стандартных практических задач	Продемонстрировать верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть методами диагностики состояния организационной культуры	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрировать верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-24	Знать цели и задачи системы стимулирования пер-	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%

	сонала в формировании организационной культуры			
	уметь применять на практике методы оценки эффективности системы стимулирования	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть методами оценки эффективности системы стимулирования	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-21	Знать цели и задачи системы развития персонала в формировании организационной культуры	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	уметь применять на практике методы оценки эффективности системы развития персонала	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть методами оценки эффективности системы развития персонала	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-17	Знать основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	Уметь определять необходимое содер-	Решение стандартных практических	Продемонстрирова н верный ход решения в	Задачи не решены

	знание корпоративных стандартов	задач	большинстве задач	
	Владеть навыками разработки корпоративных стандартов	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-1	Знать основы разработки и реализации кадровой политики организации в части формирования организационной культуры	Тест	Выполнение теста на 70-100%	Выполнение менее 70%
	Уметь определять цели и задачи формирования организационной культуры исходя из стратегии организации	Решение стандартных практических задач	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть навыками разработки элементов организационной культуры	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Продемонстрирова н верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

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 общества
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. 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

3. 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

4. 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

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

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

6. Назовите группу потребностей, которая соответствует высшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу?

1. потребность в самореализации
2. потребность в признании и самоутверждении

3. потребность в социальных связях
4. потребность в безопасности
5. физиологические потребности

7. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:

1. анализ культуры, который включает аудит культуры для оценки ее текущего состояния, сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой и промежуточную оценку ее элементов, нуждающихся в изменении
2. разработку специальных предложений и мер
3. оба варианта верны
4. ничего и перечисленного
5. смена руководства

8. Анализ человеческих ценностей, по , позволяет условно разделить их на две основные группы:

1. ценности благосостояния и прочие ценности
2. материальные и духовные ценности
3. личностные и общечеловеческие ценности
4. индивидуальные и коллективные ценности
5. индивидуальные и прочие ценности

9. Какими четырьмя путями может формироваться ОК в организации? (исключите лишний)

1. долговременной практической деятельностью
2. деятельностью руководителя или собственника (своя ОК)
3. полный перенос правил и норм зарубежных коллег
4. искусственным формированием организационной культуры специалистами консультационных фирм, естественным отбором наилучших норм, правил и стандартов внутри коллектива
5. привнесением правил руководителем и коллективом

10. Определению: «устойчивая совокупность личностных, субъективно-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуется тот или иной метод руководства» соответствует?

1. лидерство
2. стиль руководства
3. власть
4. руководитель
5. управление

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач (минимум 10 вопросов для тестирования с вариантами ответов)

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Задание 1

Ценности японского и западного менеджеров приведены в табл. Попробуйте определить ценности современного российского менеджера по приведенным в таблице критериям. *Какие методы формирования и поддержания организационной культуры предпочтут японский, западный и российский руководитель. Свой ответ аргументируйте, приведите примеры.*

Таблица 3.5

Ценности японского и западного менеджеров

Критерий	Японский менеджер	Западный менеджер	Российский
Ключевое понятие	Гармония	Эффективность	
Отношение к работе	Направлено на выполнение обязанностей	Ориентация на реализацию проекта	
Конкуренция среди коллег на работе	Обычно не ярко выражена; если и имеет место, то только в определенных условиях	Свободная и открытая конкуренция	
Гарантированная должность	Высокая степень гарантии	Нестабильность	
Принятие решений	Снизу вверх через систему «ринджи» («рин» -спроси подчиненного, «джи» – обдумай)	Сверху вниз через информационные управленческие системы	
Делегирование власти	Не популярно	Широко распространено	
Отношения с подчиненными	«Семейные», отеческая забота, длительные связи (до пенсии)	Контактные	
Метод найма на работу	Прямо после школы	Из других компаний	
Определение заработной платы	Фиксированная заработная плата в зависимости от трудового стажа	Оплата по деловым характеристикам	
Оценка менеджера	Умение координировать и контролировать подчиненных	Профессионализм и инициатива	
Ориентация управления	На группу	На личность	
Направленность обучения	Подготовка менеджеров универсального типа	Подготовка узкоспециализированных менеджеров	

Задание 2

Определите требования работников к корпоративным ценностям, используя реальный опрос, проведенный в одной из организаций, занимающейся производством отечественной бытовой техники и ее продажей в столичных и региональных магазинах. *Что можно предложить для корректировки параметров организационной культуры, чтобы умело управлять мотивацией работников данного предприятия? Требуются ли поддерживающие мероприятия для данной организационной культуры? Какие изменения могут потребоваться? Свои ответы аргументируйте.*

Данные опроса

Оценка проводилась по 10-балльной шкале. Здесь представлены усредненные оценки всех сотрудников, участвовавших в опросе.

Факторы, помогающие проявлять инициативу:

1) желание преодолеть существующие трудности.....	6,3
2) я вижу, на что я способен	5,3
3) я покажу, как я умею работать	5,5
4) это сделает работу интереснее	7,6
5) я получу результат, который никто не ожидал	4,6
6) это даст мне право на более престижную работу	5,0
7) это может увеличить прибыль фирмы	8,2
8) это даст мне возможность заработать деловой авторитет	7,0
9) это увеличит нашу конкурентоспособность.....	6,3
10) это усилит мое влияние среди служащих фирмы	4,7
11) это увеличит число клиентов нашей фирмы	7,2
12) это улучшит климат в нашем коллективе	5,3
13) это усилит дисциплину	2,7
14) это увеличит спектр наших услуг	6,2
15) это увеличит количество связей во «внешнем мире»	7,8
16) это даст нам больше творческой свободы	7,5

Факторы, мешающие проявлять инициативу:

1) страх неудачи	5,4
2) нет времени	7,2
3) меня могут неправильно понять.....	4,6
4) у нас и так все хорошо	1,2
5) инициатива наказуема.....	7,2
6) мне для этого не хватает знаний, профессионализма	9,1
7) это вообще не мое дело.....	4,7
8) нововведения меня пугают	2,3
9) вдруг подумают, что я выскочка.....	1,2
10) что мне больше всех надо?	0,7
11) работа для меня – не главное в жизни	3,2
12) у нас нет на это денег	4,8
13) я за это денег не получаю.....	6,2
14) я не могу взять на себя такую ответственность	2,4

Задание 3

В исследуемой организации настрой персонала на необходимость изменений – уже проводящихся и набирающих силу – выявляется на основе изучения трех основных профессиональных групп. Проанализируйте мотивационные факторы работы сотрудников этих профессиональных групп (см. табл. 3.7.). Определите направления поддержания и корректировки организационной культуры данной организации?

Таблица 3.7

Оценки комплекса мотивационных факторов работы: сотрудники
(10 баллов – максимальное значение).

Мотивационные факторы работы	Оценка важности	Оценка удовлетворенности	Оценка ожиданий	Разница оценок
1. Заработная плата	10	4,2	7,2	-3
2. Уверенность в завтрашнем дне	10	6,4	8,2	-1,8
3. Эффективная организация труда	10	6,4	8,6	-2,2
4. Процветание моей организации	10	6,8	8,2	-1,4
5. Ощущение собственной значимости в коллективе	10	4,8	9,6	-4,8
6. Хорошая атмосфера в коллективе	10	8,6	9,6	-1
7. Деловые отношения с непосредственным руководителем	10	4,2	8,2	-4
8. Техническая оснащенность рабочего места	10	9	9	0
9. Забота о сотрудниках	9,6	5	8,6	-3,6
10. Возможность сделать карьеру	9,4	7,2	9,4	-2,2
11. Интересная (по содержанию) работа	9,4	5,2	8,4	-3,2
12. Приобретение нового опыта	9,2	7,6	9	-1,4
13. Престиж моей работы	8,8	7,6	9,8	-2,2
14. Возможность повышения квалификации	8,6	6,4	8,6	-2,2
15. Уважение коллег	8,6	7,4	8,4	-1
16. Условия труда	8,4	6,2	7,8	-1,6
17. Статус организации в обществе	8,4	7,8	10	-2,2

Задание 4

Составьте программу исследования организационной культуры, которая включала бы следующее:

1. Цель.
2. Организаторы и участники.
3. Методы диагностики.
4. Указание респондентов (количество, должность).
5. Форма и содержание итогов исследования культуры организации (устная – кому, письменная форма).

Задание 5

Анализ кейсов

Ситуация 1

Вы выступаете перед подчиненными, объясняя свою программу изменений, которые Вы хотите провести на предприятии. Из зала слышится саркастический возглас: «Да кому это надо?»

Вы говорите: _____

Ситуация 2

Один из ваших подчиненных постоянно предлагает невероятные проекты, которые явно невозможно осуществить в данных условиях. Ваши коллеги – руководители других отделов относятся к нему с сарказмом. Вы же решили поддержать этого подчиненного, объединив его фантазии и свои деловые качества. Вы считаете, что этот проект принесет большую прибыль.

На очередном собрании Вы говорите: _____

Ситуация 3

В связи с тяжелым положением организации в ней появляется внешний управляющий по банкротству, довольно молодой человек, но уже имеющий достаточный опыт управления в современных условиях. Его цель – помочь предприятию преодолеть сложный период. Директор же этого предприятия всячески препятствует действиям этого человека, полагая, что его направили для разорения организации.

Каким образом объяснить директору положительные стороны внешнего управления и приобрести в его лице союзника?

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Сущность и содержание организационной культуры.
2. Структура организационной культуры.
3. Классификация организационных культур.
4. Типологии и концепции организационной культуры.
5. Подходы и методы исследования организационной культуры.
6. Локальные нормативные акты, формирующие организационную культуру.
7. Механизмы формирования организационной культуры на предприятиях.
8. Технология управления организационной культурой на предприятии.
9. Каналы организационных коммуникаций.
10. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации.
11. Влияние факторов внешней среды на развитие организационной культуры.
12. Влияние системы стимулирования на развитие организационной культуры.
13. Роль корпоративного обучения персонала в формировании и развитии ор-

- ганизационной культуры.
14. Задачи и подходы к диагностике организационной культуры.
 15. Диагностика и структуры организационной культуры.
 16. Оценка силы и уровня организационной культуры.
 17. Методы диагностики организационного поведения (опрос, интервью, тестирование).
 18. Задачи и методы диагностики организационных коммуникаций.
 19. Диагностика коммуникативной компетентности персонала .
 20. Методы диагностики конфликтов.
 21. Понятие лояльности, виды и уровни лояльности.
 22. Цели, задачи и методы диагностики лояльности .
 23. Значение лидерства и лидеров в организации.
 24. Технология разработки Кодекса фирмы.
 25. Повышение лояльности персонала как элемент развития организационной культуры.

7.2.5 Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену

Не предусмотрено учебным планом

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Зачет проводится по билетам, каждый из которых содержит 2 вопроса и задачу. Каждый ответ на вопрос и решение задачи оценивается по 5-балльной шкале. Максимальное количество баллов – 15.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 5 баллов.
2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 5 до 10 баллов
3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 14 баллов.
4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал 15 баллов

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	ПК-33, ПК-32, ПК- 31, ПК-30, ПК-29, ПК-28, ПК-27, ПК- 25, ПК-24, ПК-21,	Тест, защита реферата, практические задачи, вопросы к зачету

		ПК-17, ПК-1	
2	УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ	ПК-33, ПК-32, ПК- 31, ПК-30, ПК-29, ПК-28, ПК-27, ПК- 25, ПК-24, ПК-21, ПК-17, ПК-1	Тест, защита реферата, практические задачи, вопросы к зачету
3	ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ	ПК-33, ПК-32, ПК- 31, ПК-30, ПК-29, ПК-28, ПК-27, ПК- 25, ПК-24, ПК-21, ПК-17, ПК-1	Тест, защита реферата, практические задачи, вопросы к зачету
4	ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	ПК-33, ПК-32, ПК- 31, ПК-30, ПК-29, ПК-28, ПК-27, ПК- 25, ПК-24, ПК-21, ПК-17, ПК-1	Тест, защита реферата, практические задачи, вопросы к зачету
5	ДИАГНОСТИКА СОЦИ- АЛЬНО ПСИХОЛОГИЧЕ- СКОГО КЛИМАТА И ЛО- ЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	ПК-33, ПК-32, ПК- 31, ПК-30, ПК-29, ПК-28, ПК-27, ПК- 25, ПК-24, ПК-21, ПК-17, ПК-1	Тест, защита реферата, практические задачи, вопросы к зачету
6	РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	ПК-33, ПК-32, ПК- 31, ПК-30, ПК-29, ПК-28, ПК-27, ПК- 25, ПК-24,	Тест, защита реферата, практические задачи, вопросы к зачету

		ПК-21, ПК-17, ПК-1	
--	--	-----------------------	--

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

1. Быков С.В. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Быков С.В.— Электрон. текстовые данные.— Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013.— 110 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64386.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Мясоедов С.П. Российская деловая культура [Электронный ресурс]: воздействие на модель управления. Учебное пособие/ Мясоедов С.П., Колесникова И.В., Борисова Л.Г.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дело, 2011.— 92 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51082.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

5. Организационное поведение. Основы управления [Электронный

ресурс] : учебное пособие для вузов / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 460 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063.html>.

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:

1. ПО «Windows 7»
2. ПО «Microsoft Office 2007»
3. ЭСС «Консультант плюс»
4. ЭСС «СЭД-Дело»
5. ЭБС «МАРК-SQL»
6. ЭБС «IPRbooks»
7. АС «Деканат»
8. АС «Ведомости»

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

№ п/п	Наименование Интернет-ресурса	Адрес для работы
1.	Журнал «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru
2.	Технологии корпоративного управления	http://www.iteam.ru
3.	Электронная библиотека	http://www.bibliotekar.ru/
4.	Сайт сообщества HR-менеджеров	http://www.hr-portal.ru/
5.	HR-management	http://hrm.ru/
6.	HR-портал	. http://www.hr-portal.ru/
7.	Кадровый портал Национального союза кадровиков	http://www.kadrovik.ru/
8.	Секрет фирмы	http://www.kommersant.ru/sf/
9.	Административно-управленческий портал	http://www.aup.ru/

10.	«Кадры предприятия» - журнал	http://www.dis.ru/kp/
-----	------------------------------	---

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

- Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.
- Библиотечный зал и аудитории для самостоятельной работы студентов, оснащенные компьютерной техникой, подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.
- Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.
- Учебная мебель и технические средства обучения для представления учебной информации.
- Демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия.

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

По дисциплине «Диагностика организационной культуры» 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 и 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; пометать 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	<p>Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие:</p> <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	<p>Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.</p>