

**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

С.А. Баркалов /

30 августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
«Организационная культура»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль Технологии управления персоналом

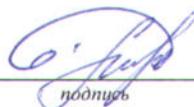
Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 5 лет / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / очно-заочная / заочная

Год начала подготовки 2021 г.

Автор(ы) программы


подпись

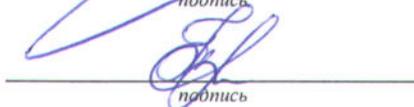
О.С. Перевалова

Заведующий кафедрой
Управления


подпись

С.А. Баркалов

Руководитель ОПОП


подпись

Н.Ю. Калинина

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

является формирование у студентов видения целостной системы предприятия, с учётом традиций, ценностей и норм поведения сотрудников, а также с учетом международного опыта в этой сфере.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- изучение студентами стиля делового общения, вербальных и невербальных средства взаимодействия с партнерами;
- изучение сетевого этикета;
- изучение отечественного и международного опыта формирования корпоративной культуры;
- изучение сущности и принципов социальной ответственности менеджеров различных уровней и персонала организации;
- изучение принципов формирования, поддержания, диагностики, развития и изменение организационной культуры;
- изучение технологий управления организационной культурой.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Организационная культура» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Организационная культура» направлен на формирование следующих компетенций:

УК-4 - Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

ПК-7 - Способен участвовать в процессах формирования организационной культуры и реализации социальной политики организации

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
УК-4	Знать: - правила, формы, принципы и нормы делового общения (отечественного и зарубежного) сущность процессов делового общения; - сетевой этикет.
	Уметь: - осуществлять процессы делового общения в соответствии с нормами этики делового поведения (отечественного и зарубежного); - вести деловую переписку в соответствии с сетевым этикетом.
	Владеть: - правилами, формами, принципами и нормами делового

	общения (отечественного и зарубежного); вербальными и невербальными средствами взаимодействия; - сетевым этикетом.
ПК-7	Знать: - сущность и типологии организационных культур; знать принципы международных корпоративных практик по формированию корпоративной культуры; сущность и принципы социальной ответственности менеджеров различных уровней и персонала организации; - уровни организационной культуры, методы и методики исследования организационной культуры; - принципы формирования, поддержание, развития и изменение организационной культуры; технологии управления организационной культурой.
	Уметь: - идентифицировать и оценить организационную культуру; применять на практике принципы социальной ответственности в соответствии со своим уровнем в организации; - проводить диагностику организационной культуры; - применять технологии управления организационной культурой.
	Владеть: - знаниями сущности организационных культур; принципами социальной ответственности; - методами и методиками диагностики организационной культуры; - технологиями управления организационной культурой.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Организационная культура» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	72	72
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Самостоятельная работа	81	81
Часы на контроль	27	27
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		

академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

очно-заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	54	54
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Самостоятельная работа	99	99
Часы на контроль	27	27
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	12	12
В том числе:		
Лекции	6	6
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Самостоятельная работа	159	159
Часы на контроль	9	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

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	Структура, основные функции и свойства организационной культуры	Организационная культура представляет собой сложное многокомпонентное явление. Она всегда являлась неотъемлемой частью каждой организации. Сущность организационной культуры. Ее основные функции и свойства.	2	2	5	9
2	Типологии в области организационной и корпоративной культуры	Типология организационных культур (ОК) М.К. де Врие и Д. Миллера. Типология ОК М. Бурке. Типология ОК С. Ханди. Типология ОК по признаку взаимоотношения полов. Типология ОК Т.Дейла и А. Кеннеди	2	2	6	10

		Типология ОК Г. Хофстеда. Типология ОК Р. Акоффа. Типы корпоративных культур по Ф. Тромпенаарсу.				
3	Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур	По мере роста и развития групп в них появляются подгруппы, в которых по прошествии какого-то времени возникают собственные культуры, являющиеся, с точки зрения организации, субкультурами. Все организации по мере своего роста проходят процесс дифференциации. Этот процесс может именоваться разделением труда, функционализацией, дивизионализацией или диверсификацией.	2	2	4	8
4	Корпоративные культуры в различных национальных контекстах	Четыре типа корпоративных культур по Ф. Тромпенаарсу. Семь наиболее существенных параметров национальных культур, которых необходимо придерживаться при формировании и развитии корпоративной культуры. Сравнение национальных культур России и США Рекомендации по формированию сильной корпоративной культуры	2	2	5	9
5	Корпоративная культура многонациональных корпораций	Национально-культурные аспекты управления. Сравнение национальных особенностей российских и западных культур. Культурное разнообразие МНК. Сильные и слабые стороны многонациональных организаций. Типология многонациональных корпораций. Преимущества мультикультурности. То, что необходимо для успешной деятельности в современном мультикультурном мире.	2	2	5	9
6	Взаимодействие корпоративной культуры многонациональной корпорации с национальными культурами на внешнем и внутреннем уровнях	Внешняя адаптация МНК. Взаимное влияние корпоративной культуры МНК и национальной культуры принимающей страны. Внутренняя интеграция МНК. Различные модели культурного взаимодействия в МНК. Отражение взаимодействия корпоративной и национальной культур на межличностных отношениях.	2	2	5	9
7	Социальная ответственность бизнесменов	Мотивация социально ответственного поведения бизнесменов. Философия бизнеса и бизнесмена. Общая методика разработки философии бизнеса. Этическое оправдание и порицание богатства и собственности бизнесмена	2	2	4	8
8	Социальная ответственность менеджеров	Принципы построения социальной ответственности менеджера. Способы пробуждения у менеджеров социальной ответственности. Методы изучения мнений топ-менеджеров в их оценках корпоративной социальной ответственности. Политико-экономические регуляторы и духовные побудители социально ответственного поведения топ-менеджеров.	4	4	5	9
9	Социальная ответственность работников	Социально ответственное поведение работников. Регуляторы социально ответственного поведения	4	4	5	9

		работника. Социально безответственное поведение работника и методы его предотвращения. Социальная ответственность работников в их саморазвитии и лидерстве				
10	Формирование организационной культуры	Принципы формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Методы формирования организационной культуры.	2	2	5	9
11	Поддержание и изменение организационной культуры	Методы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления развитием организационной культуры	2	2	5	9
12	Диагностика организационной культуры: уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры	Содержание корпоративной культуры. Показатели анализа корпоративной культуры. Характеристики и параметры корпоративной культуры. Исследование корпоративной культуры. Качественные методы исследования корпоративной культуры. Формализованные методы диагностики корпоративной культуры	2	2	6	10
13	Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации.	Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Элементы организационной культуры и показатели их эффективности. Организационная культура предприятия и особенности кадровой политики. Особенности реализации целей кадровой политики в сильных организационных культурах.	2	2	6	10
14	Правила делового общения, формы, психология, принципы, процессы и нормы	Основные правила. Процессы делового общения. Формы и цели делового общения, его функции. Формы и цели делового общения, его функции. Психология делового общения: роль и характеристика. Организация бизнес коммуникации	2	2	5	9
15	Этика деловой переписки	Этика деловой переписки. Рекомендации по нормам и правилам ведения деловой переписки по корпоративной почте	2	2	5	9
16	Кодексы делового поведения	Организация корпоративного управления в организации: проектирование/разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики. Выбор методики разработки кодекса корпоративной этики. Разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики организации	2	2	5	9
Итого			36	36	81	153

очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Структура, основные функции и свойства организационной культуры	Организационная культура представляет собой сложное многокомпонентное явление. Она всегда являлась неотъемлемой частью каждой организации. Сущность организационной культуры. Ее основные функции и свойства.	1	2	6	9
2	Типологии в области организационной и корпоративной культуры	Типология организационных культур (ОК) М.К. де Врие и Д. Миллера. Типология ОК М. Бурке. Типология ОК С. Ханди. Типология ОК по признаку взаимоотношения полов. Типология ОК Т. Дейла и А. Кеннеди Типология ОК Г. Хофстеда. Типология ОК Р. Акоффа. Типы корпоративных культур по Ф. Тромпенаарсу.	1	2	7	10
3	Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур	По мере роста и развития групп в них появляются подгруппы, в которых по прошествии какого-то времени возникают собственные культуры, являющиеся, с точки зрения организации, субкультурами. Все организации по мере своего роста проходят процесс дифференциации. Этот процесс может именоваться разделением труда, функционализацией, дивизионализацией или диверсификацией.	1	2	6	9
4	Корпоративные культуры в различных национальных контекстах	Четыре типа корпоративных культур по Ф. Тромпенаарсу. Семь наиболее существенных параметров национальных культур, которых необходимо придерживаться при формировании и развитии корпоративной культуры. Сравнение национальных культур России и США Рекомендации по формированию сильной корпоративной культуры	1	2	6	9
5	Корпоративная культура многонациональных корпораций	Национально-культурные аспекты управления. Сравнение национальных особенностей российских и западных культур. Культурное разнообразие МНК. Сильные и слабые стороны многонациональных организаций. Типология многонациональных корпораций. Преимущества мультикультурности. То, что необходимо для успешной деятельности в современном мультикультурном мире.	1	2	6	9
6	Взаимодействие корпоративной культуры многонациональной корпорации с национальными культурами на внешнем и внутреннем уровнях	Внешняя адаптация МНК. Взаимное влияние корпоративной культуры МНК и национальной культуры принимающей страны. Внутренняя интеграция МНК. Различные модели культурного взаимодействия в МНК. Отражение взаимодействия корпоративной и национальной культур на межличностных отношениях.	1	2	6	9
7	Социальная ответственность бизнесменов	Мотивация социально ответственного поведения бизнесменов. Философия бизнеса и бизнесмена. Общая методика разработки философии бизнеса. Этическое оправдание и порицание богатства и собственности бизнесмена	1	2	6	9
8	Социальная ответственность менеджеров	Принципы построения социальной ответственности менеджера. Способы пробуждения у менеджеров социальной ответственности.	1	4	6	11

		Методы изучения мнений топ-менеджеров в их оценках корпоративной социальной ответственности. Политико-экономические регуляторы и духовные побудители социально ответственного поведения топ-менеджеров.				
9	Социальная ответственность работников	Социально ответственное поведение работников. Регуляторы социально ответственного поведения работника. Социально безответственное поведение работника и методы его предотвращения. Социальная ответственность работников в их саморазвитии и лидерстве	2	4	6	12
10	Формирование организационной культуры	Принципы формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Методы формирования организационной культуры.	1	2	7	10
11	Поддержание и изменение организационной культуры	Методы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления развитием организационной культуры	2	2	6	10
12	Диагностика организационной культуры: уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры	Содержание корпоративной культуры. Показатели анализа корпоративной культуры. Характеристики и параметры корпоративной культуры. Исследование корпоративной культуры. Качественные методы исследования корпоративной культуры. Формализованные методы диагностики корпоративной культуры	2	2	6	10
13	Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации.	Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Элементы организационной культуры и показатели их эффективности. Организационная культура предприятия и особенности кадровой политики. Особенности реализации целей кадровой политики в сильных организационных культурах.	1	2	6	9
14	Правила делового общения, формы, психология, принципы, процессы и нормы	Основные правила. Процессы делового общения. Формы и цели делового общения, его функции. Формы и цели делового общения, его функции. Психология делового общения: роль и характеристика. Организация бизнес коммуникации	1	2	6	9
15	Этика деловой переписки	Этика деловой переписки. Рекомендации по нормам и правилам ведения деловой переписки по корпоративной почте	1	2	6	9
16	Кодексы делового поведения	Организация корпоративного управления в организации: проектирование/разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики. Выбор методики разработки кодекса корпоративной этики. Разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики организации	-	2	7	9
Итого			18	36	99	153

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Структура, основные функции и свойства организационной культуры	Организационная культура представляет собой сложное многокомпонентное явление. Она всегда являлась неотъемлемой частью каждой организации. Сущность организационной культуры. Ее основные функции и свойства.	1	-	10	10
2	Типологии в области организационной и корпоративной культуры	Типология организационных культур (ОК) М.К. де Врие и Д. Миллера. Типология ОК М. Бурке. Типология ОК С. Ханди. Типология ОК по признаку взаимоотношения полов. Типология ОК Т. Дейла и А. Кеннеди Типология ОК Г. Хофстеда. Типология ОК Р. Акоффа. Типы корпоративных культур по Ф. Тромпенаарсу.	-	2	10	10
3	Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур	По мере роста и развития групп в них появляются подгруппы, в которых по прошествии какого-то времени возникают собственные культуры, являющиеся, с точки зрения организации, субкультурами. Все организации по мере своего роста проходят процесс дифференциации. Этот процесс может именоваться разделением труда, функционализацией, дивизионализацией или диверсификацией.	-	-	10	10
4	Корпоративные культуры в различных национальных контекстах	Четыре типа корпоративных культур по Ф. Тромпенаарсу. Семь наиболее существенных параметров национальных культур, которых необходимо придерживаться при формировании и развитии корпоративной культуры. Сравнение национальных культур России и США Рекомендации по формированию сильной корпоративной культуры	1	-	10	10
5	Корпоративная культура многонациональных корпораций	Национально-культурные аспекты управления. Сравнение национальных особенностей российских и западных культур. Культурное разнообразие МНК. Сильные и слабые стороны многонациональных организаций. Типология многонациональных корпораций. Преимущества мультикультурности. То, что необходимо для успешной деятельности в современном мультикультурном мире.	-	-	10	10
6	Взаимодействие корпоративной культуры многонациональной корпорации с национальными культурами на внешнем и внутреннем уровнях	Внешняя адаптация МНК. Взаимное влияние корпоративной культуры МНК и национальной культуры принимающей страны. Внутренняя интеграция МНК. Различные модели культурного взаимодействия в МНК. Отражение взаимодействия корпоративной и национальной культур на межличностных отношениях.	-	-	10	10
7	Социальная ответственность бизнесменов	Мотивация социально ответственного поведения бизнесменов. Философия бизнеса и бизнесмена. Общая методика разработки философии бизнеса. Этическое оправдание и порицание богатства и собственности бизнесмена	-	-	10	10
8	Социальная ответственность менеджеров	Принципы построения социальной ответственности менеджера. Способы пробуждения у менеджеров социальной ответственности.	1	-	10	11

		Методы изучения мнений топ-менеджеров в их оценках корпоративной социальной ответственности. Политико-экономические регуляторы и духовные побудители социально ответственного поведения топ-менеджеров.				
9	Социальная ответственность работников	Социально ответственное поведение работников. Регуляторы социально ответственного поведения работника. Социально безответственное поведение работника и методы его предотвращения. Социальная ответственность работников в их саморазвитии и лидерстве	1	-	10	11
10	Формирование организационной культуры	Принципы формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Методы формирования организационной культуры.	1	-	10	11
11	Поддержание и изменение организационной культуры	Методы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления развитием организационной культуры	-	2	10	12
12	Диагностика организационной культуры: уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры	Содержание корпоративной культуры. Показатели анализа корпоративной культуры. Характеристики и параметры корпоративной культуры. Исследование корпоративной культуры. Качественные методы исследования корпоративной культуры. Формализованные методы диагностики корпоративной культуры	1	-	10	11
13	Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации.	Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Элементы организационной культуры и показатели их эффективности. Организационная культура предприятия и особенности кадровой политики. Особенности реализации целей кадровой политики в сильных организационных культурах.	-	-	10	10
14	Правила делового общения, формы, психология, принципы, процессы и нормы	Основные правила. Процессы делового общения. Формы и цели делового общения, его функции. Формы и цели делового общения, его функции. Психология делового общения: роль и характеристика. Организация бизнес коммуникации	-	2	10	12
15	Этика деловой переписки	Этика деловой переписки. Рекомендации по нормам и правилам ведения деловой переписки по корпоративной почте	-	-	10	10
16	Кодексы делового поведения	Организация корпоративного управления в организации: проектирование/разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики. Выбор методики разработки кодекса корпоративной этики. Разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики организации	-	-	9	9
Итого			6	6	159	171

5.2 Практические занятия

Пример практического задания

Практическое задание по теме «Типология организационных культур. Построение профиля организационной культуры согласно типологии Камерона и Куинна»

Задание

1. Ответить на вопросы универсального опросника Камерона и Куинна (табл. 1). В качестве организации рассматривать свою учебную группу, в качестве коллег – одноклассников и т.п.;
2. Используя данные опросника из столбцов «Как есть» и «Как должно быть» построить профиль организационной культуры существующий и желаемый.

Профиль организационной культуры – это графическое ее отображение, в данном случае в качестве показателей, которые будут отмечаться на осях, используются характеристики предложенные Камероном и Куинном в рамках своей классификации организационных культур.

3. Провести анализ профиля организационной культуры по следующим направлениям:
 - А) выявить отклонения между значениями соответствующих показателей на графиках «Как есть» и «Как должно быть»;
 - Б) описать возможную причину этого отклонения;
 - В) предложить мероприятия, которые позволят привести значение параметра к необходимому значению.

Результаты анализа можно представить в виде таблицы (пример таблицы для представления результатов анализа представлен в табл. 2).

Таблица 2

Пример таблицы «Результаты анализа профиля организационной культуры»

№ п/п	Наименование показателя	Отклонение	Возможные причины	Мероприятия / действия по приведению показателя в требуемое состояние
1				
2				
...				

Универсальный опросник Кемерона и Куинна

Универсальный опросник Кемерона и Куинна		
Вопросы	Как есть	Как должно быть
1) Ваша организация – это:		
A. Хорошо слаженный механизм	A =	A =
B. Конкурентно – ориентированная среда	B =	B =
C. Многочисленная семья	C =	C =
D. Творческий коллектив	D =	D =
2) Лидер организации:		
A. Заботится о координации и эффективности	A =	A =
B. Конкретно ставит персональные и организационные цели	B =	B =
C. Заботиться о работниках	C =	C =
D. Новатор, рискованный экспериментатор	D =	D =
3) Цели организации – это:		
A. Поддержание уровня деятельности, эффективное использование ресурсов	A =	A =
B. Удержание (расширение) доли рынка	B =	B =
C. Максимальное развитие и использование потенциала работников	C =	C =
D. Поиск новых ниш на рынке, создание уникальных товаров, услуг, продуктов	D =	D =
4) Целостность организации поддерживается благодаря:		
A. Наличию должностных инструкций, положений, регламентов, формальных правил	A =	A =
B. Соревновательной атмосфере, поставленным перед каждым конкретным задачам	B =	B =
C. Наличию традиций и вовлечения персонала в управления	C =	C =
D. Творческой атмосфере, возможности экспериментировать	D =	D =
5) Организацию считают успешной, если:		
A. Высока исполнительность, низки издержки	A =	A =
B. Достигаются конкретные намеченные цели	B =	B =
C. Проявляется чуткость к заказчику, забота о работниках	C =	C =
D. Происходят усовершенствования, обновление, внедрение нового	D =	D =
6) Работники стимулируются к:		
A. Точному исполнению предписанных функций	A =	A =
B. Достижению намеченных индивидуальных результатов	B =	B =
C. Совершенствованию своего мастерства	C =	C =
D. Проявлению инициативы	D =	D =
7) В неопределенной ситуации решения принимаются исходя из:		
A. Распоряжений руководства	A =	A =
B. Общих соображений полезности для достижения целей организации	B =	B =
C. Общего мнения на совещании	C =	C =
D. Необходимости апробировать новые пути	D =	D =
8) Для разрешения конфликтной ситуации требуется:		
A. Обращение к вышестоящему руководству	A =	A =
B. Определить, какое решение будет наиболее результативно	B =	B =
C. Консенсус	C =	C =
D. Исследование различных вариантов	D =	D =

Примерный перечень тем рефератов

1. Сравнение национальных культур России и Европы
2. Типология организационных культур по Холлу
3. Подготовка сотрудников многонациональной корпорации для успешной деятельности в рамках иной национальной культуры
4. Типология организационных культур по Холлу.
5. Культура деловой коммуникации в организации
6. Взаимосвязь организационной культуры с удовлетворенностью трудом
7. Культурные особенности российских коммерческих предприятий
8. Культурные особенности российских государственных учреждений
9. Информационная культура в системе организационной
10. Понятие организационного климата и его место в организационной культуре
11. Взаимосвязь организационной культуры с приверженностью организации
12. Трудности в адаптации к организационной культуре в зависимости от типа организации
13. Инновационные аспекты управления в организационной культуре
14. Проблема управляемости организационной культурой
15. Информационное обеспечение социально-культурного управления

5.3 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 сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
УК-4	Знать: - правила, формы, принципы и нормы делового общения	Опросы/ тесты по лекционному материалу; демонстрация теоретических знаний при выполнении	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих

	(отечественного и зарубежного) сущность процессов делового общения; - сетевой этикет.	практических заданий		программах
	Уметь: - осуществлять процессы делового общения в соответствии с нормами этики делового поведения (отечественного и зарубежного); - вести деловую переписку в соответствии с сетевым этикетом.	Выполнение тестов, практических заданий; решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть: - правилами, формами, принципами и нормами делового общения (отечественного и зарубежного); вербальными и невербальными средствами взаимодействия; - сетевым этикетом.	Выполнение практических заданий; решение прикладных задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-7	Знать: - сущность и типологии организационных культур; знать принципы международных корпоративных практик по формированию корпоративной культуры; сущность и принципы социальной ответственности менеджеров различных уровней и персонала организации; - уровни организационной культуры, методы и методики исследования организационной культуры; - принципы формирование, поддержание, развития и изменение организационной культуры;	Опросы/ тесты по лекционному материалу; демонстрация теоретических знаний при выполнении практических заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	технологии управления организационной культурой.			
	Уметь: - идентифицировать и оценить организационную культуру; применять на практике принципы социальной ответственности в соответствии со своим уровнем в организации; - проводить диагностику организационной культуры; - применять технологии управления организационной культурой.	Выполнение тестов, практических заданий; решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть: - знаниями о сущности организационных культур; принципами социальной ответственности; - методами и методиками диагностики организационной культуры; - технологиями управления организационной культурой.	Выполнение практических заданий; решение прикладных задач	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 4 семестре для очной формы обучения, 4 семестре для очно-заочной формы обучения, 4 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
УК-4	Знать: - правила, формы, принципы и нормы делового общения (отечественного и зарубежного)	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

	сущность процессов делового общения; - сетевой этикет.					
	Уметь: - осуществлять процессы делового общения в соответствии с нормами этики делового поведения (отечественного и зарубежного); - вести деловую переписку в соответствии с сетевым этикетом.	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть: - правилами, формами, принципами и нормами делового общения (отечественного и зарубежного); вербальными и невербальными средствами взаимодействия; - сетевым этикетом.	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-7	Знать: - сущность и типологии организационных культур; знать принципы международных корпоративных практик по формированию корпоративной культуры; сущность и принципы социальной ответственности менеджеров различных уровней и персонала организации; - уровни организационной культуры, методы и методики исследования организационной культуры; - принципы формирования,	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

поддержание, развития и изменение организационной культуры; технологии управления организационной культурой.						
Уметь: - идентифицировать и оценить организационную культуру; применять на практике принципы социальной ответственности в соответствии со своим уровнем в организации; - проводить диагностику организационной культуры; - применять технологии управления организационной культурой.	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены	
Владеть: - знаниями о сущности организационных культур; принципами социальной ответственности; - методами и методиками диагностики организационной культуры; - технологиями управления организационной культурой.	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены	

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типичные 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. На этапе отбора кандидатов на должность важно дать им представление об основных ценностях компании, потому что (выберите правильно окончание предложения) (несколько правильных вариантов)

А. кандидаты смогут заранее понять, совпадают ли ценности компании с их личными ценностями;

- Б. кандидаты смогут вовремя отказаться от борьбы за должность, по причине несовместимости их ценностей и ценностями компании;
- В. они с первых дней работы в компании должны будут следовать им;
- Г. только в этот момент у работников «Отдела по управлению персоналом» есть такая возможность.

2. Какие работники компании могут разрушающим образом воздействовать на ее ключевые ценности?

- А. те работники, ценности которых расходятся с ключевыми ценностями компании;
- Б. те работники, который имеют недостаточный уровень компетенций;
- В. те работники, который пришли / перевелись из других организаций;
- Г. те работники, которые имеют низкую производительность труда.

3. Когда необходимо проводить мероприятия по поддержания ОК?

- А. когда в ОК компании выявлены субкультуры, ценности и убеждения которых «спорят» с ОК, поддерживаемой руководством;
- Б. в период, когда организация только создается;
- В. когда в ОК компании выявлены проблемы в области лояльности персонала ценностям компании;
- Г. когда ОК уже сформировалась.

4. На каком этапе процесса управления развитием ОК происходит изучение ценностного ядра существующей культуры?

- А. Изучение теоретических подходов к анализу организационной Культуры.
- Б. Оценка силы культуры.
- В. Развитие существующих ценностей и добавление ценностей важнейших для будущего организации.
- Г. Изучение идеального и реального состояния организационной Культуры.

5. На что влияет размер сектора В (см. рис. 5)?

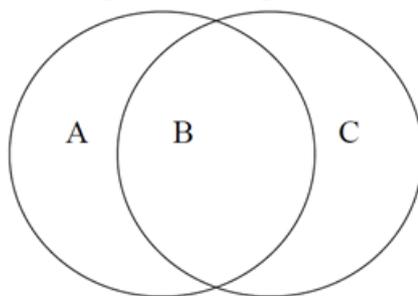


Рис. 5. Пересечение ценностных ядер существующей и формируемой культур

- А. на размеры и сложность проводимых изменений в ОК;
- Б. на масштаб проводимых исследований ОК;

- В. на объемы работ, с которыми столкнется руководители подразделений компании;
- Г. на затраты в области исследования ОК.

6. К эндогенным факторам влияющим на возможность изменения ОК не относятся:

- А. национальные особенности.
- Б. личность руководителя;
- В. стадии жизненного цикла организации;
- Г. размер организации;

7. Какому пути изменения ОК соответствует следующее утверждение: «В этой ситуации меняется одно или несколько убеждений работников, часть ценностей, но общие стандарты поведения остаются прежними».

- А. Меняется поведение, но культура остается прежней;
- Б. Меняется и поведение, и культура;
- В. Меняется культура, но нормы поведения остаются прежними;
- Г. Меняется поведение, ритуалы, но в целом культура остается прежней.

8. Этапы процесса управления развитием ОК:

К. Изучение теоретических подходов к анализу организационной Культуры.

Л. Изучение идеального и реального состояния организационной Культуры.

М. Развитие существующих ценностей и добавление ценностей важнейших для будущего организации.

Н. Оценка силы культуры.

О. Разработка системы критериев оценки успешности изменений.

Выберите правильную последовательность этапов процесса управления развитием ОК.

- А. К; L; N; M; O.
- Б. К; O; L; N; M.
- В. O; K; L; N; M.
- Г. К; N; O; L; M.

9. Выберите правильную последовательность этапов изменения ОК.

А. Внедрение изменений, которые востребованы персоналом. Решение основных проблем в культуре, угрожающих выживанию компании. Внедрение непопулярного блока изменений путем убеждений, соглашений, а иногда прямого давления.

Б. Выявление и решение основных проблем в культуре, угрожающих выживанию компании. Внедрение изменений, которые востребованы персоналом. Внедрение непопулярного блока изменений путем убеждений, соглашений, а иногда прямого давления.

В. Внедрение непопулярного блока изменений путем убеждений, соглашений, а иногда прямого давления. Решение основных проблем в культуре, угрожающих выживанию компании. Внедрение изменений, которые востребованы персоналом.

Г. Выявление основных проблем в культуре, угрожающих выживанию компании. Внедрение изменений, которые востребованы персоналом. Внедрение непопулярного блока изменений путем убеждений, соглашений, а иногда прямого давления.

10. При равном уровне компетенций, какому из кандидатов должно быть отдано предпочтение при отборе на должность?

А. кандидату, имеющему наиболее весомые рекомендации;

Б. кандидату, чьи ценности в наибольшей степени соответствуют ценностям компании;

В. наиболее уравновешенному кандидату;

Г. тому, кто более понравится руководству компании.

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. Выделяют два основных подхода к исследованию (диагностики) ОК:

А. Идеографический и количественный;

Б. Качественный и идеографический;

В. Формализованный и количественный;

Г. Идеографический и дифференциальный.

2. К качественным методам не относятся следующие методы:

А. глубинное интервью и монографическое наблюдение;

Б. традиционный анализ документов и монографическое исследование;

В. социологические исследования различных типов;

Г. глубинное интервью и традиционный анализ документации.

3. Какой метод сбора информации можно описать как наиболее экономичный и оперативный?

А. социометрия;

Б. ролевая игра;

В. анкетирование;

Г. интервью.

4. Этот способ сбора информации обычно используется как средство установления контакта с персоналом организации и сбора качественной информации, которую практически невозможно получить ни из документов, ни методом анкетирования.

А. Ролевые игры и тренинги;

Б. Социометрия;

В. Тестирование;

Г. Глубинное интервью.

5. К основным показателям эффективности ОК не относится:

А. годовой экономический эффект от реализации мероприятий по управлению организационной культурой;

Б. срок окупаемости дополнительных затрат на мероприятия по управлению организационной культурой;

В. коэффициент эффективности мероприятий по управлению организационной культурой;

Г. внутренняя норма доходности инвестиционного проекта организации.

6. Как еще называют качественные методы диагностики ОК? (несколько правильных ответов)

А. понимающие;

Б. интерпретативные;

В. идеографические;

Г. формализованные.

7. Какой показатель деятельности организации характеризует естественный уровень сопротивления изменениям персонала и измеряется психологическими тестами?

А. уровень текучести кадров;

Б. средний срок адаптации персонала;

В. степень ригидности персонала;

Г. уровень дисциплины труда.

8. Какой показатель, позволяющий оценить влияния ОК на организационную эффективность, характеризуется скоростью и формой реагирования организации (в лице ее персонала) на управленческие решения менеджеров?

А. Уровень текучести кадров;

Б. Степень управляемости организации;

В. Интегральный показатель эффективности мероприятий по поддержанию ОК;

Г. Уровень квалификации работников.

9. Какой метод сбора информации применяется для диагностики отношений в коллективе?

А. социометрия;

Б. тестирование;

В. тренинг;

Г. ролевая игра.

10. Можно ли однозначно утверждать, что анализ документов организации позволяет выявить те или иные аспекты ОК?

А. Да;

Б. Нет;

Объясните ваш ответ. _____

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Какой из перечисленных ниже принципов формирования организационной культуры относится к «принципу историчности»:

А. разработанные элементы и мероприятия должны гармонизировать между собой, подтверждаться поведением и отношением к ним руководства;

Б. культура должна отражать основные идеи существования организации;

В. основные идеи существования организации должны нести положительный эмоциональный заряд;

Г. нельзя отрицать накопленный предшествующими поколениями культурный опыт, можно постепенно видоизменять его и использовать как основу.

2. Какой из перечисленных ниже этапов формирования организационной культуры является основополагающим, то есть выполняется первым:

А. Разработка организационных мероприятий, направленных на формирование,

развитие или закрепление желательных ценностей и образцов поведения.

Б. Выбор миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей

(приоритетов, принципов, подходов, норм и желательных образцов поведения).

В. Целенаправленные воздействия на организационную культуру с целью изжить

негативные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии.

Г. Изучение сложившейся организационной культуры. Определение степени соответствия сложившейся оргкультуры выработанной руководством стратегии развития

организации, выявление позитивных и негативных ценностей.

3. К административным методам формирования организационной культуры относятся:

А. методы, используемые для воздействия на витальные (жизненные) потребности сотрудников;

Б. истории, легенды и мифы об определённых лицах и событиях;

В. методы прямого, официального указания принципов, стандартов, норм и правил поведения в сочетании с административными санкциями со стороны руководства организации, основанные на отношениях власти и подчинения;

Г. сознательное ролевое моделирование, обучение и наставничество.

4. В качестве мероприятий по формированию организационной культуры могут выступать: (несколько правильных ответов)

А. Внедрение корпоративной символики;

Б. Поведение руководителя;

В. Налаженная система стимулирования и мотивации;

Г. Разработка анкеты для определения степени лояльности персонала.

5. К экономическим факторам, оказывающим влияние на формирование организационной культуры, относятся:

А. Условия окружающего общества, начиная от уровня жизни населения и

социальной инфраструктуры и заканчивая общественными настроениями, отношением к данному предприятию со стороны сообщества и руководящих органов.

Б. Присущие каждой нации особенности поведения, особый менталитет, традиции, обусловленные историческим развитием, особенностями климата, географического положения, пространства.

В. Состояние общественного мнения, преобладающие в обществе установки, ценностные ориентации.

Г. Финансовое состояние организации / предприятия.

6. Какие методы можно использовать для изучения организационной культуры? (несколько вариантов ответов)

А. интервью;

Б. анкетирование;

В. документальный способ;

Г. непосредственное наблюдение.

7. Какие, из перечисленных методов формирования организационной культуры, НЕ являются условно объективными?

А. символные методы;

Б. административные методы;

В. методы внедрения культурных основ;

Г. психологические методы.

8. К личностным факторам, оказывающим влияние на формирование организационной культуры, относятся:

А. Условия окружающего общества, начиная от уровня жизни населения и социальной инфраструктуры и заканчивая общественными настроениями, отношением к данному предприятию со стороны сообщества и руководящих органов.

Б. Присущие каждой нации особенности поведения, особый менталитет, традиции, обусловленные историческим развитием, особенностями климата, географического положения, пространства.

В. Состояние общественного мнения, преобладающие в обществе установки, ценностные ориентации.

Г. Воздействия различных личностных характеристик людей, входящих в состав организации на особенности организационной культуры, где наибольшее влияние, оказывают лидирующие личности, однако взаимодействие личностных характеристик остальных сотрудников, воспитанных в различных социально-культурных средах, также формирует неповторимое содержание элементов организационной культуры.

9. Что из перечисленного относится к вторичным механизмом чёткой формулировки и закрепления основ?

А. Объективные критерии определения уровня вознаграждения и статуса

работника;

Б. На что обращают внимание, что оценивают и что контролируют;

В. Объективные критерии при найме, отборе, продвижении, переводе и увольнении работников организации;

Г. Официальное провозглашение организационной философии, ценностей и убеждений.

10. По уровню общности, которая их формирует, факторы, оказывающие влияние на формирование организационной культуры, можно разделить на:

А. семейные, профессиональные, национальные, религиозные, общечеловеческие;

Б. внешние, внутренние;

В. управляемые, неуправляемые;

Г. личностные, социальные.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Четыре типа корпоративных культур по Ф. Тромпенаарсу
2. Семь наиболее существенных параметров национальных культур, которых необходимо придерживаться при формировании и развитии корпоративной культуры
3. Сравнение национальных культур России и США
4. Рекомендации по формированию сильной корпоративной культуры
5. Классификация многонациональных корпораций по методам управления
6. Централизация и децентрализация в управлении многонациональных корпораций
7. Классификация многонациональных корпораций сквозь призму культуры
8. Преимущества мультикультурности
9. Концепции успеха современной международной деятельности
10. Внешняя адаптация многонациональных корпораций
11. Взаимное влияние корпоративной культуры многонациональных корпораций и национальной культуры принимающей страны
12. Различные модели культурного взаимодействия в многонациональных корпорациях
13. Отражение взаимодействия корпоративной и национальной культур на межличностных отношениях
14. Факторы обуславливающие формирование корпоративной культуры
15. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры
16. Методы формирования и поддержания корпоративной культуры
17. Проблемы и методы поддержания корпоративной культуры

- 18.Изменение корпоративной культуры:
- 19.Этапы и принципы процесса управления развитием корпоративной культуры
- 20.Показатели анализа корпоративной культуры
- 21.Характеристики и параметры корпоративной культуры
- 22.Исследование элементов корпоративной культуры посредством глубинного интервью
- 23.Исследование элементов корпоративной культуры путем непосредственного осмотра
- 24.Метод анализа документов в исследовании корпоративной культуры
- 25.Формализованные методы диагностики корпоративной культуры
- 26.Влияние организационной культуры на организационную эффективность
- 27.Оценка эффективности организационной культуры
- 28.Элементы организационной культуры и показатели их эффективности
- 29.Организационная культура в концепции кадровой политики предприятия
- 30.Особенности реализации целей кадровой политики в сильных организационных культурах
- 31.Культура и культурное взаимодействие работников организации
- 32.Современные принципы этической культуры
- 33.Универсальные этические принципы
- 34.Основные категории деловой этики
- 35.Стандарты деловой этики: общие положения
- 36.Стандарты деловой этики: взаимоотношения организации как целого и ее сотрудников
- 37.Стандарты деловой этики: взаимоотношения руководителя и подчиненных
- 38.Деловые переговоры как элемент корпоративной культуры
- 39.Тактика ведения деловых переговоров
- 40.Проведение переговоров с VIP-партнерами
- 41.Особенности национальных стилей ведения деловых переговоров
- 42.Кодексы делового поведения
- 43.Технологии проектирования кодексов корпоративной этики

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Критерии оценки компетенций, знаний, умений и навыков по дисциплине устанавливает кафедра, обеспечивающая дисциплину, по согласованию с выпускающей кафедрой.

Экзамены проводятся по экзаменационным билетам в устной и/или письменной форме:

- билет из 10 тестовых заданий и задача-задание или
- билет из двух вопросов, которые предполагают развернутый ответ и задача-задание.

Выставление оценки:

«Отлично» от 85 % (процент раскрытия материала предполагаемого экзаменационным билетом или процент правильных ответов)

«Хорошо» от 65 % (процент раскрытия материала предполагаемого экзаменационным билетом или процент правильных ответов)

«Удовлетворительно» от 45 % (процент раскрытия материала предполагаемого экзаменационным билетом или процент правильных ответов)

«Неудовлетворительно» меньше 45 % (процент раскрытия материала предполагаемого экзаменационным билетом или процент правильных ответов)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Структура, основные функции и свойства организационной культуры	УК-4, ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
2	Типологии в области организационной и корпоративной культуры	ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
3	Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур	ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
4	Корпоративные культуры в различных национальных контекстах	ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
5	Корпоративная культура многонациональных корпораций	ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
6	Взаимодействие корпоративной культуры многонациональной корпорации с национальными культурами на внешнем и внутреннем уровнях	ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/

			тестов
7	Социальная ответственность бизнесменов	ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
8	Социальная ответственность менеджеров	ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
9	Социальная ответственность работников	ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
10	Формирование, поддержание и изменение организационной культуры	ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
11	Диагностика организационной культуры: уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры	ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
12	Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации.	ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
13	Технологии управления организационной культурой	ПК-7	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
14	Правила делового общения, формы, психология, принципы, процессы и нормы	УК-4	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов
15	Этика деловой переписки	УК-4	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические

			ответы и выполнение практических заданий/ тестов
16	Кодексы делового поведения	УК-4	Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов

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. Организационная культура [Электронный ресурс] : Опорный конспект лекций / Н. В. Емельянцева. - Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. - 158 с. - ISBN 2227-8397.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>

2. Организационная культура : учебное пособие / Е.А. Морозова. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. - 145 с. : ил. - Библиогр.: с. 118-121. - ISBN 978-5-8353-2381-4.

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573816>

3. Организационная культура: шпаргалка : учебное пособие / И.Ю. Руденко. - 2-е изд. - Саратов : Научная книга, 2020. - 32 с. : табл. - ISBN 978-5-9758-2005-1.

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578524>

4. Организационная культура : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. - Организационная

культура ; 2022-04-16. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 535 с. - Текст. -
Лицензия до 16.04.2022. - ISBN 978-5-238-02384-7.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/109169.html>

5. Организационная культура : учебник / Л. И. Дорофеева. -
Организационная культура ; Весь срок охраны авторского права. - Москва : Ай
Пи Ар Медиа, 2021. - 196 с. - Текст. - Весь срок охраны авторского права. -
ISBN 978-5-4497-1322-3.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/109496.html>

6. Организационная культура : учебное пособие / А. Г. Лапкина, В.
А. Цыганков. - Организационная культура ; Весь срок охраны авторского
права. - Омск : Омский государственный технический университет, 2019. - 124
с. - Текст. - Весь срок охраны авторского права. - ISBN 978-5-8149-2937-2.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/115434.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. Лицензионный договор от 07.12.2021 № 8654/21К на предоставление доступа к
электронно-библиотечной системе IPRbooks (неисключительная лицензия) с ООО
Компания «Ай Пи Ар Медиа» (Доступ к ЭБС IPRbooks).

2. Лицензионный договор от 26.04.2021 № 7915/21К/И на предоставление доступа к
электронно-библиотечной системе IPRbooks (неисключительная лицензия) с ООО
Компания «Ай Пи Ар Медиа» (Доступ к ЭБС IPRbooks. Тематические коллекции и
адаптированные технологии для лиц с ОВЗ).

3. Договор от 22.04.2021 № 4542 на оказание услуг по предоставлению доступа к
образовательной платформе с ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ».

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория (оборудованная видеопроекторным
оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения,
экраном).

Аудитория для проведения семинарских и практических занятий
(оборудованная учебной мебелью).

Библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенные
компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

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

По дисциплине «Организационная культура» 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, поддержания, диагностики, развития и изменение 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 усвоения 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 начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.