

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

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

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета _____ Баркалов С.А.
«29» июня 2018 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Диагностика организационной культуры»

Направление подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Профиль

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года

Форма обучения очная

Год начала подготовки 2018

Автор программы

_____/ Анисимова В.В./

Заведующий кафедрой
Управления строительством

_____/ Баркалов С.А./

Руководитель ОПОП

_____/ Полвинкина А.И./

Воронеж 2018

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.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- усвоение студентами теоретических и методологических основ организационной культуры;
- ознакомление с основными функциями организационной культуры;
- изучение типологии организационной культуры;
- приобретение студентами практических навыков по основным направлениям диагностики организационной культуры;
- овладение современными методами поддержания организационной культуры;
- создание инструментария и базы для принятия управленческих решений в сфере текущих задач бизнеса, в сфере стратегических задач, а также для прогнозирования потенциала компании в ситуации изменений.

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:

ОК-5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-3 - способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

ПК-2 - владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

ПК-8 - владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных

изменений

ПК-10 - владением навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ОК-5	Знать конфессиональные и культурные различия
	Уметь толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Владеть способностью работать в коллективе
ОПК-3	Знать стратегии управления человеческими ресурсами
	Уметь делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
	Владеть способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия
ПК-1	Знать теорию мотивации и стимулирования, основы лидерства и власти
	Уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
	Владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти; навыками стратегического и оперативного управления; организацией групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
ПК-2	Знать особенности организационных коммуникаций и конфликтов
	Уметь проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации
	Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций
ПК-8	Знать документооборот и делопроизводство
	Уметь поэтапно внедрять технологические, продуктовые инновации или организационные

	изменения
	Владеть владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций
ПК-10	Знать построение экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей
	Уметь адаптировать к конкретным задачам управления финансовые и управленческие модели
	Владеть навыками количественного и качественного анализа информации

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Диагностика организационной культуры» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		3
Аудиторные занятия (всего)	54	54
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Самостоятельная работа	90	90
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		5
Аудиторные занятия (всего)	18	18
В том числе:		
Лекции	6	6
Практические занятия (ПЗ)	12	12
Самостоятельная работа	153	153
Курсовая работа	+	+
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	Понятие организационной культуры	История образования корпоративной и организационной культуры Виды культуры организации Организационная культура как система корпоративных правил Культура как аналог большой культуры Корпоративная культура как коллективное бессознательное Ограничения организационной культуры	6	2	14	22
2	Этапы диагностики организационной культуры	Диагностика организационной культуры оценивает в комплексе организацию бизнес-процессов и эффективность взаимодействия сотрудников в них. Диагностика культуры необходима также перед планированием изменений в самой культуре. Поэтапный план проведения диагностики КК может включать в себя следующие <i>этапы</i> : 1. Определение предмета диагностики: постановка управленческой задачи и определение целей исследования. 2. Определение объекта диагностики: выбор изучаемых аспектов КК. 3. Выбор стратегии измерения. Разработка методического и практического инструментария. 4. Проведение измерения. 5. Анализ полученных характеристик КК, определение ее типа (если это предусмотрено методикой). 6. База для прогноза и принятия управленческих решений.	6	2	14	22
3	Виды и индикаторы культуры	Существует два основных метода диагностики организационной	6	2	14	22

		<p>культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> • идеографический, в основе которого лежат качественные методы (анализ документов, глубинное интервью, включенное наблюдение и т.д.); • формализованный – количественные методы, позволяющие определить содержательную сторону организационной культуры. <p>Приемы, модели и методы диагностики организационной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> • система координат Г. Хофштеда • Модель Р. Лайкерта • Модель Э. Шейна • Нормативный метод • Сравнительный метод (Метод «полярных культур», Сопоставление по определенным показателям (индикаторам) организационной культуры «у них – и у нас» • Метод отслеживания изменений по схеме «было – стало – должно быть» • Метод случайной оценки • Конструктивно-критический метод 				
4	Способы изучения организационных культур	<p>Культуру, сложившуюся в организации, можно изучать <i>разными способами</i>. М.И. Магура выделяет среди них:</p> <ul style="list-style-type: none"> • интервью; • анкетирование; • косвенные методы; • изучение устного фольклора; • изучение документов; • изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний, ритуалов; • изучение сложившейся практики управления. <p>Существуют также <i>конкретные методики диагностики организационной культуры</i>. Наиболее часто используют <i>методику OCAI</i> (Методика К.Камерона, Р. Куинна на основе концепции рамочной конструкции конкурирующих ценностей Organizational Culture Assessment Instrument) , которая показала на значительном количестве примеров надежность и валидность получаемых результатов, используя унифицированный, несложный инструментальный экспериментальных</p>	6	4	16	26

		исследований.				
5	Организационная культура в России и других стран	Особенностей российской культуры Хаос в российской культуре Особенности корпоративной культуры других стран (например, Японии, Сингапуре, Америки, Германии)	6	4	16	26
6	Изменение и формирование организационной культуры	Изменение корпоративной культуры Формирование корпоративной культуры	6	4	16	26
Итого +36 часов, выделенных на подготовку к экзамену			36	18	90	144

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Понятие организационной культуры	История образования корпоративной и организационной культуры Виды культуры организации Организационная культура как система корпоративных правил Культура как аналог большой культуры Корпоративная культура как коллективное бессознательное Ограничения организационной культуры	2	2	24	28
2	Этапы диагностики организационной культуры	Диагностика организационной культуры оценивает в комплексе организацию бизнес-процессов и эффективность взаимодействия сотрудников в них. Диагностика культуры необходима также перед планированием изменений в самой культуре. Поэтапный план проведения диагностики КК может включать в себя следующие <i>этапы</i> : 1. Определение предмета диагностики: постановка управленческой задачи и определение целей исследования. 2. Определение объекта диагностики: выбор изучаемых аспектов КК. 3. Выбор стратегии измерения. Разработка методического и практического инструментария. 4. Проведение измерения. 5. Анализ полученных характеристик КК, определение ее типа (если это предусмотрено методикой).	2	2	26	30

		6. База для прогноза и принятия управленческих решений.				
3	Виды и индикаторы культуры	<p>Существует два основных метода диагностики организационной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> • идеографический, в основе которого лежат качественные методы (анализ документов, глубинное интервью, включенное наблюдение и т.д.); • формализованный – количественные методы, позволяющие определить содержательную сторону организационной культуры. <p>Приемы, модели и методы диагностики организационной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> • система координат Г. Хофштеда • Модель Р. Лайкерта • Модель Э. Шейна • Нормативный метод • Сравнительный метод (Метод «полярных культур», Сопоставление по определенным показателям (индикаторам) организационной культуры «у них – и у нас» • Метод отслеживания изменений по схеме «было – стало – должно быть» • Метод случайной оценки • Конструктивно-критический метод 	2	2	26	30
4	Способы изучения организационных культур	<p>Культуру, сложившуюся в организации, можно изучать <i>разными способами</i>. М.И. Магура выделяет среди них:</p> <ul style="list-style-type: none"> • интервью; • анкетирование; • косвенные методы; • изучение устного фольклора; • изучение документов; • изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний, ритуалов; • изучение сложившейся практики управления. <p>Существуют также <i>конкретные методики диагностики организационной культуры</i>. Наиболее часто используют <i>методику OCAI</i> (Методика К.Камерона, Р. Куинна на основе концепции рамочной конструкции конкурирующих ценностей Organizational Culture Assessment Instrument) , которая</p>	-	2	26	28

		показала на значительном количестве примеров надежность и валидность получаемых результатов, используя унифицированный, несложный инструментарий экспериментальных исследований.				
5	Организационная культура в России и других стран	Особенностей российской культуры Хаос в российской культуре Особенности корпоративной культуры других стран (например, Японии, Сингапуре, Америки, Германии)	-	2	26	28
6	Изменение и формирование организационной культуры	Изменение корпоративной культуры Формирование корпоративной культуры	-	2	25	27
Итого +9 часов, выделенных на контроль			6	12	153	171

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 предусматривает выполнение курсовой работы в 3 семестре для очной формы обучения, в 5 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

1. Особенности формирования организационной культуры образовательных организаций высшего образования.
2. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии развития организации.
3. Обучение персонала как фактор формирования и развития организационной культуры.
4. Отбор персонала как определяющий фактор в поддержании организационной культуры.
5. Влияние организационной культуры на процесс адаптации персонала.
6. Взаимосвязь стиля управления руководителей с типами организационной культуры.
7. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов.
8. Инструменты оценки организационной культуры.
9. Организационная диагностика
10. Формальная и неформальная структуры организации.
11. Влияние организационной культуры на взаимодействие сотрудников.

12. Принципы и методы формирования, развития и укрепления организационной культуры.
 13. Организационная и корпоративная культура: общее и специфика.
 14. Роль руководителя в формировании организационной культуры.
 15. Управление процессом организационных изменений и основные этапы изменения культуры организации.
 16. «Культурное поле» компании и его влияние на эффективность управления человеческими ресурсами в российских компаниях.
 17. Виды и методы формирования имиджа компании.
 18. Коммуникация как один из структурных элементов организационной культуры.
 19. Организационная культура как метод коллективной мотивации персонала.
 20. Лояльность и приверженность персонала организации.
 21. Эффективность формальных коммуникационных потоков в организации.
 22. Организационный климат и его значение для эффективной работы сотрудников организации.
 23. Методы совершенствования социально-психологического климата в организации
 24. Способы и методы поддержания организационной культуры организации.
 25. Роль основателей организации в формировании внешнего и внутреннего имиджа компании.
 26. Особенности развития важнейших элементов культуры национальных и транснациональных организаций.
 27. Кросскультурное взаимодействие и его влияние на организационную культуру
 28. Организационная культура и организационное взаимодействие
 29. Культура взаимодействия различных поколений в организации
 30. Гендерные аспекты организационной культуры
 31. Перспективы использования краудсорсинга для развития корпоративной культуры
- Задачи, решаемые при выполнении курсовой работы:
- 1) анализ существующей ситуации;
 - 2) прогнозирование ситуации;
 - 3) поиск путей решения текущих и возможных проблем;
 - 4) разработки обоснованной кадровой политики;
 - 5) разработки эффективных персоналтехнологий;
 - 6) принятия качественных кадровых решений.
 - 7) организационная диагностика является также необходимым этапом разработки консалтинговых проектов в кадровом консультировании.

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
ОК-5	Знать конфессиональные и культурные различия	Студент демонстрирует понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Все разделы КР выполнены правильно, в полном объеме	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть способностью работать в коллективе		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ОПК-3	Знать стратегии управления человеческими ресурсами	Студент демонстрирует понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Все разделы КР выполнены правильно, в полном объеме	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-1	Знать теорию мотивации, лидерства и власти	Студент демонстрирует понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	Владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Все разделы КР выполнены правильно, в полном объеме	программах Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	программах Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-2	Знать особенности организационных коммуникаций и конфликтов	Студент демонстрирует понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Все разделы КР выполнены правильно, в полном объеме	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-8	Знать документооборот и делопроизводство	Студент демонстрирует понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Все разделы КР выполнены правильно, в полном объеме	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь поэтапно внедрять технологические, продуктовые инновации или организационные изменения		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-10	Знать построение экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей	Студент демонстрирует понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь адаптировать к конкретным задачам управления финансовые и управленческие модели		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками количественного и качественного анализа		Выполнение работ в срок,	Невыполнение работ в срок,

информации	дисциплин. Все разделы КР выполнены правильно, в полном объеме	предусмотренный в рабочих программах	предусмотрены в рабочих программах
------------	--	--------------------------------------	------------------------------------

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 3 семестре для очной формы обучения, 5 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ОК-5	Знать конфессиональные и культурные различия	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	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 способностью работать в коллективе	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
ОПК-3	Знать стратегии управления человеческими ресурсами	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	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 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

	организаций, планировать и осуществлять мероприятия		ответы	верный ответ во всех задачах		
ПК-1	Знать теорию мотивации, лидерства и власти	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	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 навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	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-2	Знать особенности организационных коммуникаций и конфликтов	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации	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 различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций	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-8	Знать документооборот и делопроизводство	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь поэтапно внедрять технологические, продуктовые инновации или организационные изменения	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 владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций	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-10	Знать построение экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь адаптировать к конкретным задачам управления финансовые и управленческие модели	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 навыками количественного и качественного анализа информации	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. Организационная культура это...?

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

2. В горизонтальном измерении организационной культуры выделяются четыре формы культуры организации. Какая из перечисленных лишняя?

1. экономическая
2. социально-психологическая

3. правовая
4. политическая
5. историческая

3. Как называется по С. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей?

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

4. Организационными ценностями являются:

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

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

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

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

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

7. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:

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

4. опыт руководителя

5. конкурирующие организации

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

1. адхократическая (от лат. adhos по случаю) культура

2. рыночная культура

3. клановая культура

4. бюрократическая культура

5. культура власти

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

1. М. Бурке

2. Г. Хофштеде

3. Т. Дил и А. Кеннеди

4. С. Ханди

5. У. Оучи

10. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста?

1. профессиональное сознание

2. профессиональная деятельность

3. профессиональное отношение

4. профессиональные навыки

5. профессиональная культура

Ответы:

вопрос	ответ
1	1
2	5
3	2
4	1
5	2
6	3
7	1
8	5
9	3
10	5

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы?

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

6. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников?

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

7. Определению: «в узком смысле – объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур» соответствует?

1. общество

2. субкультура
3. организационная структура
4. информационная культура
5. организация

8. 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

9. Из каких четырех основных стимулов состоит комплексная система мотиваций? (исключите лишнее)

1. принуждение
2. материальное поощрение
3. безопасность
4. моральное поощрение
5. самоутверждение

10. Культура «крутых парней» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

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

Ответы:

вопрос	ответ
1	2
2	2
3	1
4	4
5	1
6	5
7	5
8	1
9	3
10	4

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Назовите группу потребностей, которая соответствует низшему 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

2. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

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

3. В виде каких 4 божеств обозначал С. Ханди 4 вида культуры? (исключите лишний)

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

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

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

5. 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

6. Классификация потребностей, включающая физиологические потребности, потребность в безопасности, потребность в социальных связях, потребность в признании и самоутверждении, потребность в самореализации, принадлежит:

1. Ф.Герцберг
2. А. Маслоу
3. Э. Шейну
4. Г. Хофштеде
5. Д. Мацумото

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

долговременной практической деятельностью

деятельностью руководителя или собственника (своя ОК)

полный перенос правил и норм зарубежных коллег

искусственным формированием организационной культуры специалистами консультационных фирм, естественным отбором наилучших норм, правил и стандартов внутри коллектива
привнесением правил руководителем и коллективом

8. 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

9. Культура «крутых ставок» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

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

Ответы:

вопрос	ответ
1	5
2	5
3	4
4	3
5	1
6	2
7	3
8	2
9	1

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Структура корпоративной культуры
2. Взаимосвязь корпоративной культуры с другими факторами
3. Цели и задачи организационной культуры
4. Функции организационной культуры
5. Типология организационной культуры по национальным

особенностям поведения персонала (Япония, Америка, Германия, Россия)

6. система координат Г. Хофштеда
7. Модель Р. Лайкерта
8. Модель Э. Шейна
9. Нормативный метод
10. Сравнительный метод (Метод «полярных культур», Сопоставление по определенным показателям (индикаторам) организационной культуры «у них – и у нас»)
11. Метод отслеживания изменений по схеме «было – стало – должно быть»
12. Метод случайной оценки
13. Конструктивно-критический метод
14. Корпоративная миссия и "дерзкая цель" организации
15. Основные принципы организации и ее подразделения
16. Изучение культуры способом М.И. Магура
17. Конкретные методики диагностики организационной культуры
18. Коллективизм и индивидуализм
19. Индивидуальная профессиональная миссия
20. Внешние проявления корпоративной культуры. Видимые символы
21. Внешние проявления корпоративной культуры . Символ как архаичный ценностный образ. От символа к эмблеме
22. Внешние проявления корпоративной культуры. Цвет.
23. Внешние проявления корпоративной культуры. Фирменный стиль: концепция и основные понятия.
24. Внешние проявления корпоративной культуры . Элементы фирменного стиля.
25. Внешние проявления корпоративной культуры . Товарный знак, пиктограммы.
26. Внешние проявления корпоративной культуры .Интерьер.
27. Внешние проявления корпоративной культуры . Одежда.
28. Ритуалы, праздники, поведение сотрудников.

29. Герои и мифы. Язык общения
30. Валеология. Здоровый образ жизни
31. Основы организационной культуры
32. Понятие и структура репутации и имиджа
33. Управление репутацией
34. Поведенческий маркетинг

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

(Например: Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

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

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Понятие организационной культуры	ОК-5, ОПК-3, ПК- 1, ПК-2, ПК-8, ПК- 10	Тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе
2	Этапы диагностики организационной культуры	ОК-5, ОПК-3, ПК- 1, ПК-2, ПК-8, ПК- 10	Тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе
3	Виды и индикаторы культуры	ОК-5, ОПК-3, ПК- 1, ПК-2, ПК-8, ПК- 10	Тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе
4	Способы изучения организационных культур	ОК-5, ОПК-3, ПК- 1, ПК-2, ПК-8, ПК- 10	Тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе

5	Организационная культура в России и других стран	ОК-5, ОПК-3, ПК- 1, ПК-2, ПК-8, ПК- 10	Тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе
6	Изменение и формирование организационной культуры	ОК-5, ОПК-3, ПК- 1, ПК-2, ПК-8, ПК- 10	Тест, контрольная работа, защита реферата, требования к курсовой работе

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.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. НАЧИНАЮЩИМ МЕНЕДЖЕРАМ: курс лекций: в двух частях/ А. И. Половинкина, И. С. Половинкин, Н. Ю. Калинина; под ред. С. А. Баркалова; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университета». – в 2-х частях – Воронеж: Изд-во ВГТУ 2018.
2. Управление проектами: путь к успеху: Баркалов С.А., Баутина Е.В., Бекирова О.Н., Буркова И.В., Насонова Т.В. [Текст]: учебно-методический комплекс / Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «ВГТУ». Воронеж: Ритм, 2017.- 416 с.
3. Управленческие решения: теоретические основы Баркалов С.А., Баутина

- Е.В., Бекирова О.Н., Строганова Я.С. [Текст]: учебное пособие / Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «ВГТУ». Воронеж: РИТМ, 2017.
4. Лапыгин, Юрий Николаевич. Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебное пособие : допущено Советом Учебно-методического объединения .— 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Инфра-М, 2017 (МоскваООО "Науч.-издат. центр ИНФРА-М", 2016) .— 359 с.
 5. Организационная культура : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент" и специальности "Менеджмент организации" / Ю.Г. Семенов .— М. : Логос, 2006 .— 255 с. : ил., табл. — Библиогр.: с.255
 6. Организационная культура и лидерство : учебник для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования" / Эдгар Шейн ; пер. с англ. С. Жильцова; под общ. ред. Т.Ю. Ковалевой .— 3-е изд. — СПб. : Питер, 2007 .— 330 с.
 7. Организационная культура : учебное пособие для студ. вузов / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев .— М. : ЮНИТИ, 2004 .— 288 с. : схем., табл. — На обл. авт. не указаны .— Библиогр.: с.260
 8. Корпоративная культура и PR : Учебно-практическое пособие / Э.А. Капитонов, А.Э. Капитонов .— М. ; Ростов-н/Д : МарТ, 2003 .— 411, [1] с. : ил .— (Новые технологии) .— Библиогр.: с.412.
 9. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю.Д. Красовский .— Организационное поведение, 2020-10-10 .— Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017 .— 487 с.
 10. Ивасенко, А. Г. Организационное поведение : 100 экзаменационных ответов; учебное пособие / А.Г. Ивасенко; Я.И. Никонова; В.В. Цевелев .— 3-е изд., стер. — Москва : Флинта, 2017 .— 296 с.

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. Электронно-библиотечная система Znanium:<http://https://znanium.com/>
2. Научно-электронная Библиотека: ГПНТБ России:<http://http://ellib.gpntb.ru/>
3. Российская Государственная библиотека: <http://www.rsl.ru>.
4. Электронная библиотека IPRbooks: www.iprbookshop.ru
5. Поисковые системы «Яндекс» и «Goole» для доступа к информационным ресурсам.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

1. Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.

2. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.

3. Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже WindowsXP, Office 2010, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет

4. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже WindowsXP, Office 2010, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.

5. При изучении дисциплины могут быть использованы персональные компьютеры.

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

По дисциплине «Диагностика организационной культуры» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовая работа.

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 диагностики организационной культуры. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Методика выполнения курсовой работы изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы.

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.

	<p>Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<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.
<p>Подготовка к промежуточной аттестации</p>	<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 экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.</p>