

Рабочая программа дисциплины

Организационная культура

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация (степень) выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Общепрофессиональные		ОПК-1

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 умеет устанавливать и поддерживать взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе УК-3.2 предвидит и умеет предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия УК-3.3 владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения УК-3.4 умеет реализовывать свою роль в социальном взаимодействии и командной работе УК-3.5 проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 определяет содержание основных понятий, методов, принципов, целей социологии, психологии, экономики, менеджмента, права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.2 умеет применять знания (на промежуточном уровне) социологии, психологии, экономики, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.3 оценивает эффективность решений профессиональных задач в области текущего и стратегического развития организации в части работы с персоналом ОПК-1.4 решает профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1.5 использует основные методики решения экономических, организационных и управленческих задач

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-3		
	-сущность и содержание основных подходов к формированию слаженного коллектива для решения стратегических и оперативных задач; -роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации.	-устанавливать и поддерживать взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе; -предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия -анализировать групповые процессы в организации	-техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения; -навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры.
Код компетенции	ОПК-1		
	-сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой; -основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры	-применять знания (на промежуточном уровне) психологии, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; -оценивать эффективность решений профессиональных задач в области текущего и стратегического развития организации в части работы с персоналом;	-знаниями (на промежуточном уровне) психологии, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач -навыками применения современных технологий профессионального развития персонала;

		-осуществлять диагностику организационной культуры; -определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых отношений.	
--	--	--	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» относится к обязательной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Корпоративная социальная ответственность», «Регламентация и нормирование труда», «Антикризисное управление персоналом».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>	
	<i>Очно-заочная</i>	<i>Заочная или Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108	3/108
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа	16	2
Занятия семинарского типа	16	8
Промежуточная аттестация: <i>зачет, зачет с оценкой; экзамен</i>	0,15	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	75,85	97,9

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самос тоятел ьная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекци и	Иные учебные занятия	Практически занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	4			4			12
2.	Проблемы исследования организационной культуры.	4			4			12
3.	Процесс формирования организационной культуры.	2			2			12
4.	Поддержание организационной культуры	2			2			12
5.	Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.	2			2			12
6.	Корпоративная этика как элемент организационной культуры.	2			2			15
	Промежуточная аттестация	0,15						
	Итого	16			16			75,85
	Всего	108						

6.1.2 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самос тоятел ьная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекци и	Иные учебные	Практически	Семинары	Лабораторные	Иные занятия	

			занятия	е заняти я	ы	рные раб.	ия	
1.	Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	1			1			16
2.	Проблемы исследования организационной культуры.				1			16
3.	Процесс формирования организационной культуры.				1			16
4.	Поддержание организационной культуры	1			1			16
5.	Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.				2			16
6.	Корпоративная этика как элемент организационной культуры.				2			17,9
	Промежуточная аттестация	0,1						
	Итого	2			8			97,9
	Всего	108						

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1.	Тема 1. Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	Понятие «организационная культура». Подходы к определению организационной культуры. Содержание, структура и элементы организационной культуры. Исторический аспект формирования концепции организационной культуры. Организационные уровни организационной культуры. Понятие «ценностные ориентации» в концепции организационной культуры. Проблема «организационной культуры»

		в зарубежной и отечественной исследовательской литературе. Национальные особенности организационной культуры. Соотношение понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». Типы и виды организационной культуры. Актуальность концепции организационной культуры в современном менеджменте. Организационная культура и производительность труда. Связь организационной культуры и деловой культуры.
2.	Тема 2. Проблемы исследования организационной культуры.	Методы исследования организационной культуры. Модели организационной культуры. Модель Э. Шейна. Модель Ф. Харриса и Р. Морана. Доминантные культуры организации и субкультуры. Диагностика организационной культуры. Этапы диагностики организационной культуры. Инструменты диагностики: анализ документов, визуальный осмотр организации, анкетирование и интервьюирование персонала организации, включенное наблюдение за сотрудниками в официальной и неформальной обстановке. Основные критерии характеристики организационной культуры. Визуализация организационной культуры. Оценка организационной культуры как заключительный этап исследования. Этапы оценки. Понятие «стратегия развития организационной культуры».
3.	Тема 3. Процесс формирования организационной культуры.	Мировой опыт по формированию организационной культуры. Источники формирования организационной культуры. Этапы формирования культуры организации. Роль основателей в формировании организационной культуры. Зависимость типа организационной культуры от стиля руководства и модели трудового поведения начальника. Процесс создания системы корпоративных ценностей. Первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры.
4.	Тема 4. Поддержание организационной культуры	Влияние организационной культуры на управление персоналом. HR-менеджмент и организационная культура. Кадровая система как область управления организационной культурой. Основные элементы поддержания организационной культуры: отбор новых сотрудников; вступление в должность; овладение необходимыми для работы навыками; измерение и вознаграждение производительной деятельности; приверженность главным ценностям компании; распространение легенд о компании; признание и продвижение сотрудника. Западноевропейский, американский, азиатский и российский опыт формирования кадрового состава организации. Внешняя адаптация и внутренняя интеграция сотрудников. Подходы к управлению

		организационной культурой. Публичные заявления, личный пример высшего руководства. Манипулирование символами и вещами материального мира организации. Ценностные ориентации фирмы и особенности управленческого общения. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении.
5.	Тема 5. Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.	Условия изменения организационной культуры. Зависимость механизмов изменения организационной культуры от стадии развития организации. Влияние изменения организационной культуры на успешность развития предприятия. Внешний PR организации и организационная культура. Процесс изменения внешних атрибутов культуры организации. Организационная культура глазами клиентов, деловых партнеров. Изменение внутренней культуры организации. Внутренний PR организации и организационная культура. Организационная культура глазами сотрудников и руководителей. Лидерство и изменение организационной культуры. Введение новых элементов организационной культуры в практическую деятельность российских организаций в 1990-2000-х гг. Корпоративный сайт. Корпоративная газета. Выпуск рекламных материалов для сотрудников организации. Корпоративный имидж сотрудников. Корпоративный праздник. Конкурсы профессионального мастерства. Расширение системы льгот и поощрений сотрудников.
6.	Тема 6. Корпоративная этика как элемент организационной культуры.	Сущность организационной этики. Основные положения и принципы организационной этики. Этический аспект системы «Руководитель – коллектив – сотрудник». Прикладной и ориентирующий характер профессиональной этики. Корпоративные кодексы: европейская, американская и российская традиции. Профессиональные кодексы в Европе и США. Профессиональные кодексы в России. Национальные и всемирные кодексы.

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание практических занятий
1.	Тема 1. Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	1. Антропологический, социологический и философский подход к определению культуры. 2. Сходства и различия организационной, корпоративной и предпринимательской культуры. 3. Основные элементы организационной культуры. 4. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры.

		5. Уровни организационной культуры. 6. Структура организационной культуры.
2.	Тема 2. Проблемы исследования организационной культуры.	1. Показатели организационной культуры. 2. Инструменты оценки организационной культуры. 3. Инструмент оценки конкурентных ценностей 4. Гендерный аспект анализа организационной культуры
3.	Тема 3. Процесс формирования организационной культуры.	1. Позиции по проблеме формирования организационной культуры. 2. Методы формирования организационной культуры. 3. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. 4. Этапы формирования организационной культуры
4.	Тема 4. Поддержание организационной культуры	1. Внутренние и внешние факторы, влияющие на организационную культуру. 2. Жизненный цикл корпоративной культуры. 3. Культура бизнеса.
5.	Тема 5. Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.	1. Этапы измерения культуры организации. 2. Обоснование необходимых изменений. 3. Сортировка, отбор, разработка новшеств. 4. Обсуждение, доработка, внедрение. 5. Контроль, корректировка, оценка.
6.	Тема 6. Корпоративная этика как элемент организационной культуры.	1. Корпоративный кодекс как способ закрепления стандартов поведения в организации. Функции, содержание и структура корпоративного кодекса. 2. Морально-психологический климат организации. 3. Методы формирования здоровой этической основы деловых отношений в организации. 4. Корпоративная этика или этика служебных взаимоотношений. 5. Деловой имидж сотрудника организации, его составные элементы. 6. Проблемы формирования и поддержания персонального имиджа в бизнес-среде.

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	Понятие «организационная культура». Подходы к определению организационной культуры. Содержание, структура и элементы организационной культуры. Исторический аспект формирования концепции организационной культуры. Организационные уровни организационной культуры. Понятие «ценностные ориентации» в концепции организационной культуры. Проблема «организационной культуры» в зарубежной и отечественной исследовательской

		литературе. Национальные особенности организационной культуры. Соотношение понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». Типы и виды организационной культуры. Актуальность концепции организационной культуры в современном менеджменте. Организационная культура и производительность труда. Связь организационной культуры и деловой культуры.
2.	Проблемы исследования организационной культуры.	Методы исследования организационной культуры. Модели организационной культуры. Модель Э. Шейна. Модель Ф. Харриса и Р. Морана. Доминантные культуры организации и субкультуры. Диагностика организационной культуры. Этапы диагностики организационной культуры. Инструменты диагностики: анализ документов, визуальный осмотр организации, анкетирование и интервьюирование персонала организации, включенное наблюдение за сотрудниками в официальной и неформальной обстановке. Основные критерии характеристики организационной культуры. Визуализация организационной культуры. Оценка организационной культуры как заключительный этап исследования. Этапы оценки. Понятие «стратегия развития организационной культуры».
3.	Процесс формирования организационной культуры.	Мировой опыт по формированию организационной культуры. Источники формирования организационной культуры. Этапы формирования культуры организации. Роль основателей в формировании организационной культуры. Зависимость типа организационной культуры от стиля руководства и модели трудового поведения начальника. Процесс создания системы корпоративных ценностей. Первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры.
4.	Поддержание организационной культуры	Влияние организационной культуры на управление персоналом. HR-менеджмент и организационная культура. Кадровая система как область управления организационной культурой. Основные элементы поддержания организационной культуры: отбор новых сотрудников; вступление в должность; овладение необходимыми для работы навыками; измерение и вознаграждение производительной деятельности; приверженность главным ценностям компании; распространение легенд о компании; признание и продвижение сотрудника. Западноевропейский, американский, азиатский и российский опыт формирования кадрового состава организации. Внешняя адаптация и внутренняя интеграция сотрудников. Подходы к управлению организационной культурой. Публичные заявления,

		личный пример высшего руководства. Манипулирование символами и вещами материального мира организации. Ценностные ориентации фирмы и особенности управленческого общения. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении.
5.	Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.	Условия изменения организационной культуры. Зависимость механизмов изменения организационной культуры от стадии развития организации. Влияние изменения организационной культуры на успешность развития предприятия. Внешний PR организации и организационная культура. Процесс изменения внешних атрибутов культуры организации. Организационная культура глазами клиентов, деловых партнеров. Изменение внутренней культуры организации. Внутренний PR организации и организационная культура. Организационная культура глазами сотрудников и руководителей. Лидерство и изменение организационной культуры. Введение новых элементов организационной культуры в практическую деятельность российских организаций в 1990-2000-х гг. Корпоративный сайт. Корпоративная газета. Выпуск рекламных материалов для сотрудников организации. Корпоративный имидж сотрудников. Корпоративный праздник. Конкурсы профессионального мастерства. Расширение системы льгот и поощрений сотрудников.
6.	Корпоративная этика как элемент организационной культуры.	Сущность организационной этики. Основные положения и принципы организационной этики. Этический аспект системы «Руководитель – коллектив – сотрудник». Прикладной и ориентирующий характер профессиональной этики. Корпоративные кодексы: европейская, американская и российская традиции. Профессиональные кодексы в Европе и США. Профессиональные кодексы в России. Национальные и всемирные кодексы.

7. Текущий контроль по дисциплине (модулю) в рамках учебных занятий

В рамках текущего контроля преподаватель самостоятельно может проводить следующие мероприятия:

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Общие понятия и сущность организационной культуры: теоретические аспекты	Опрос, творческий проект. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи,

		проблемные задачи
2.	Тема 2. Проблемы исследования организационной культуры.	Опрос, проблемно-аналитические задания, эссе Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	Тема 3. Процесс формирования организационной культуры.	Опрос, интерактивное задание, информационный проект Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
4.	Тема 4. Поддержание организационной культуры	Опрос, проблемно-аналитические задания, эссе, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
5.	Тема 5. Технологии изменения, модернизации и развития организационной культуры.	Опрос, интерактивное задание, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
6.	Тема 6. Корпоративная этика как элемент организационной культуры.	Опрос, контрольная работа Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационная культура : учебник / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 255 с. — ISBN 978-5-4497-3087-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/139985.html>
2. Горяйнова, Н. М. Корпоративная культура : учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81480.html>
3. Беликова, И. П. Управление организационной культурой: учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2021. — 104 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121741.html> (дата обращения: 24.03.2023).

8.2 Дополнительная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационная культура: учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 с. — ISBN 978-5-4497-1322-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109496.html>
2. Беликова, И. П. Организационная культура : учебник / И. П. Беликова, В. А. Ивашова. — Ставрополь : Секвойя, 2021. — 258 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121733.html>

8.3. Периодические издания:

1. Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент – 2026 г. №1. <https://e.lanbook.com/journal/3928>
2. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент – 2025 г. №1, 2. <https://e.lanbook.com/journal/2559>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование». <http://www.edu.ru/>
2. Электронно-библиотечная система IPR BOOKS <https://www.iprbookshop.ru>
3. Электронно-библиотечная система «Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU» <https://www.elibrary.ru>
4. Электронная библиотечная система <https://biblioclub.ru>
5. <https://www.consultant.ru> - КонсультантПлюс

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. Работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. Внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. Выполнение самостоятельных практических работ;
4. Подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

2. Интенсивная подготовка должна начинаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного

производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий – деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут;
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач;
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция;
- дискуссия;
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее

– инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов с инвалидностью и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Организационная культура

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация (степень) выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3
Общепрофессиональные		ОПК-1

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 умеет устанавливать и поддерживать взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе УК-3.2 предвидит и умеет предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия УК-3.3 владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения УК-3.4 умеет реализовывать свою роль в социальном взаимодействии и командной работе УК-3.5 проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 определяет содержание основных понятий, методов, принципов, целей социологии, психологии, экономики, менеджмента, права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.2 умеет применять знания (на промежуточном уровне) социологии, психологии, экономики, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.3 оценивает эффективность решений профессиональных задач в области текущего и стратегического развития организации в части работы с персоналом ОПК-1.4 решает профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1.5 использует основные методики решения экономических, организационных и управленческих задач

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-3		
	-сущность и содержание основных подходов к формированию слаженного коллектива для решения стратегических и оперативных задач; -роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации.	-устанавливать и поддерживать взаимодействие, обеспечивающее успешную работу в коллективе; -предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия -анализировать групповые процессы в организации	-техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения; -навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры.
Код компетенции	ОПК-1		
	-сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой; -основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры	-применять знания (на промежуточном уровне) психологии, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; -оценивать эффективность решений профессиональных задач в области текущего и стратегического развития организации в части работы с персоналом; -осуществлять диагностику	-знаниями (на промежуточном уровне) психологии, менеджмента и права в части работы с персоналом при решении профессиональных задач -навыками применения современных технологий профессионального развития персонала;

		организационной культуры; -определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых отношений.	
--	--	---	--

3.2. Критерии оценки знаний студентов

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; - При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО /ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.;

		При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ НЕЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

При ответе на вопросы в рамках прохождения промежуточной аттестации (зачет/ зачет с оценкой/ экзамен) допускается вольная формулировка ответа, по смыслу раскрывающая содержание ответа, указанного в фонде оценочных средств, в качестве верного ответа.

4. Типовые контрольные задания (закрытого, открытого и иного типа) для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

ТЕСТИРОВАНИЕ

8 СЕМЕСТР

УК-3

1. Что из перечисленного относится к первичным механизмам передачи организационной культуры по модели Э. Шейна? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) На что обращают внимание, что оценивают и что контролируют лидеры**
- б) Реакция руководства на критические ситуации и организационные кризисы**
- в) Корпоративные легенды и мифы
- г) Образцы для подражания, обучения и научения**
- д) Ритуалы и церемонии

Ответ: а) На что обращают внимание, что оценивают и что контролируют лидеры; б) Реакция руководства на критические ситуации и организационные кризисы; г) Образцы для подражания, обучения и научения

2. Как называется способность члена команды предвидеть и предотвращать конфликты в процессе социального взаимодействия?

- а) Конфликтная компетентность
- б) Конфликтологическая предиктивность**
- в) Коммуникативная толерантность
- г) Социальная перцепция

Ответ: б) Конфликтологическая предиктивность

3. Какие техники относятся к техникам установления профессиональных контактов? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Техника активного слушания**
- б) Техника присоединения**
- в) Техника манипуляции
- г) Техника вербализации эмоционального состояния**
- д) Техника избегания

Ответ: а) Техника активного слушания; б) Техника присоединения; г) Техника вербализации эмоционального состояния

4. Что из перечисленного характеризует эффективную командную работу?

- а) Наличие формального лидера, назначенного вышестоящим руководством
- б) Взаимодополняемость ролей и распределение ответственности**
- в) Отсутствие конфликтов между членами команды
- г) Общее понимание целей и задач деятельности**
- д) Индивидуальная отчетность каждого члена команды

Ответ: б) Взаимодополняемость ролей и распределение ответственности; г) Общее понимание целей и задач деятельности

5. Какой стиль управления способствует наиболее эффективному развитию организационной культуры в долгосрочной перспективе?

- а) Авторитарный стиль
- б) Демократический стиль**
- в) Либеральный стиль
- г) Ситуационный стиль

Ответ: б) Демократический стиль

6. Какие элементы относятся к вторичным механизмам передачи организационной культуры? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Структура и дизайн организации**
- б) Мифы и истории о важных событиях**
- в) Ритуалы и церемонии**
- г) Критерии отбора, продвижения и увольнения сотрудников
- д) Формальные заявления о философии и ценностях организации

Ответ: а) Структура и дизайн организации; б) Мифы и истории о важных событиях; в) Ритуалы и церемонии; д) Формальные заявления о философии и ценностях организации

7. Что понимается под термином «групповая динамика» в контексте командной работы?

- а) Процесс формального распределения должностных обязанностей
- б) Совокупность процессов взаимодействия и взаимовлияния членов группы**
- в) Скорость выполнения групповых заданий
- г) Динамика изменения численного состава группы

Ответ: б) Совокупность процессов взаимодействия и взаимовлияния членов группы

8. Какие факторы способствуют возникновению конфликтов в команде? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Нечеткое распределение функциональных обязанностей**
- б) Различие в ценностных ориентациях членов команды**
- в) Высокий уровень корпоративной культуры
- г) Конкуренция за ограниченные ресурсы
- д) Нарушение коммуникационных каналов

Ответ: а) Нечеткое распределение функциональных обязанностей; б) Различие в ценностных ориентациях членов команды; г) Конкуренция за ограниченные ресурсы; д) Нарушение коммуникационных каналов

9. Как называется феномен, при котором члены сплоченной группы подавляют собственные сомнения ради достижения консенсуса, что может привести к некачественным решениям?

- а) Конформизм
- б) Группомыслие (groupthink)**
- в) Социальная фасилитация
- г) Групповая поляризация

Ответ: б) Группомыслие (groupthink)

10. Что из перечисленного относится к признакам слаженного коллектива? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Высокий уровень взаимного доверия между членами команды**
- б) Наличие обратной связи между руководителем и подчиненными**
- в) Высокая текучесть кадров
- г) Способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям
- д) Преобладание формальных коммуникаций над неформальными

Ответ: а) Высокий уровень взаимного доверия между членами команды; б) Наличие обратной связи между руководителем и подчиненными; г) Способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям

11. Назовите фамилию автора трех уровневной модели организационной культуры. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Шейн

12. Как называется техника активного слушания, предполагающая повторение слов собеседника в утвердительной форме?

Ответ: Эхо-техника

13. Напишите термин, обозначающий процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия и взаимоотношений людей в организации, позволяющего эффективно реализовывать их потенциал согласно стратегическим целям.

Ответ: Командообразование

14. Как называется совокупность действий, направленных на разрешение противоречий между участниками взаимодействия, возникающих в процессе социальной коммуникации?

Ответ: Управление конфликтом

15. Напишите фамилию исследователя, разработавшего классификацию типов культуры по принципу «боги-покровители» (Зевс, Аполлон, Афина, Дионис). Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Ханди

16. Как называется явление, при котором присутствие других людей улучшает выполнение простых или хорошо освоенных задач?

Ответ: Социальная фасилитация

17. Напишите термин, обозначающий ролевую позицию в команде, отвечающую за формирование идей и нестандартных решений.

Ответ: Генератор идей

18. Как называется стратегия поведения в конфликте, характеризующаяся стремлением удовлетворить свои интересы в ущерб интересам другой стороны?

Ответ: Соперничество

19. Напишите фамилию автора концепции «командных ролей», выделившего 9 типов ролей в команде. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Белбин

20. Как называется документально оформленный свод норм и правил поведения сотрудников организации, закрепляющий стандарты деловой этики?

Ответ: Корпоративный кодекс

21. Установите соответствие между уровнями организационной культуры по Э. Шейну с их характеристиками:

№	Уровни организационной культуры	Буква	Характеристика

1	Артефакты	А	Глубинные представления, воспринимаемые как нечто само собой разумеющееся
2	Провозглашаемые ценности	Б	Видимые результаты деятельности организации (одежда, архитектура, логотип)
3	Базовые предположения	В	Стратегии, цели и философия, декларируемые организацией

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1Б, 2В, 3А

22. Установите соответствие между стратегиями поведения в конфликте (по К. Томасу) с их характеристиками:

№	Стратегия поведения	Буква	Характеристика
1	Сотрудничество	А	Поиск взаимовыгодного решения, полностью удовлетворяющего обе стороны
2	Компромисс	Б	Уход от конфликтной ситуации, отсутствие стремления к удовлетворению интересов
3	Избегание	В	Взаимные уступки, частичное удовлетворение интересов обеих сторон

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1А, 2В, 3Б

8 СЕМЕСТР

ОПК-1

1. Какие методы диагностики организационной культуры относятся к количественным? Выберите несколько вариантов ответов.

а) Анкетирование персонала

б) Включенное наблюдение

в) Тестирование

г) Анализ документов

д) Интервьюирование

Ответ: а) Анкетирование персонала; в) Тестирование

2. Как называется этап диагностики организационной культуры, на котором происходит интерпретация полученных данных и их сопоставление с желаемой моделью культуры?

а) Планирование диагностики

б) Сбор первичных данных

в) Оценка организационной культуры

г) Визуализация результатов

Ответ: в) Оценка организационной культуры

3. Какие инструменты используются при диагностике организационной культуры? Выберите несколько вариантов ответов.

а) Анализ документов

б) Визуальный осмотр организации

в) Анкетирование и интервьюирование персонала

г) Включенное наблюдение за сотрудниками

д) Экономический анализ баланса

Ответ: а) Анализ документов; б) Визуальный осмотр организации; в) Анкетирование и интервьюирование персонала; г) Включенное наблюдение за сотрудниками

4. Что из перечисленного относится к основным факторам, способствующим повышению эффективности организационной культуры?

а) Увеличение численности персонала

б) Соответствие культуры стратегии организации

в) Жесткая централизация управления

г) Высокий уровень вовлеченности персонала

д) Наличие эффективной системы мотивации, соответствующей ценностям организации

Ответ: б) Соответствие культуры стратегии организации; г) Высокий уровень вовлеченности персонала; д) Наличие эффективной системы мотивации, соответствующей ценностям организации

5. Как называется метод оценки организационной культуры, разработанный К. Камероном и Р. Куинном?

а)OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument)

б) Hofstede's Cultural Dimensions Model

в) Schein's Three-Level Model

г) Denison Organizational Culture Model

Ответ: а)OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument)

6. Какие базовые организационные противоречия может разрешать организационная культура? Выберите несколько вариантов ответов.

а) Противоречие между стабильностью и гибкостью

б) Противоречие между внутренней интеграцией и внешней адаптацией

в) Противоречие между прибылью и убытками

г) Противоречие между контролем и делегированием полномочий

д) Противоречие между спросом и предложением

Ответ: а) Противоречие между стабильностью и гибкостью; б) Противоречие между внутренней интеграцией и внешней адаптацией; г) Противоречие между контролем и делегированием полномочий

7. Что из перечисленного относится к критериям характеристики организационной культуры при ее диагностике?

- а) Уровень заработной платы сотрудников
- б) Степень идентификации сотрудников с организацией**
- в) Характер принятия управленческих решений**
- г) Стиль коммуникаций между сотрудниками**
- д) Площадь занимаемых офисных помещений

Ответ: б) Степень идентификации сотрудников с организацией; в) Характер принятия управленческих решений; г) Стиль коммуникаций между сотрудниками

8. Как называется процесс визуализации организационной культуры, позволяющий наглядно представить ее профиль?

- а) Культурный аудит
- б) Построение культурной карты (культурограммы)**
- в) SWOT-анализ культуры
- г) Бенчмаркинг культуры

Ответ: б) Построение культурной карты (культурограммы)

9. Какие теории относятся к теориям, знание которых необходимо при решении профессиональных задач в области управления персоналом? Выберите несколько вариантов ответов.

- а) Теория мотивации Маслоу**
- б) Теория X и Y Макгрегора**
- в) Теория относительности Эйнштейна
- г) Теория справедливости Адамса**
- д) Двухфакторная теория Герцберга**

Ответ: а) Теория мотивации Маслоу; б) Теория X и Y Макгрегора; г) Теория справедливости Адамса; д) Двухфакторная теория Герцберга

10. Какие параметры оцениваются при определении эффективности решений профессиональных задач в области развития организационной культуры?

- а) Только финансовые показатели деятельности организации
- б) Уровень удовлетворенности трудом персонала**
- в) Степень приверженности сотрудников ценностям организации**
- г) Динамика текучести кадров**
- д) Эффективность коммуникаций в организации**

Ответ: б) Уровень удовлетворенности трудом персонала; в) Степень приверженности сотрудников ценностям организации; г) Динамика текучести кадров; д) Эффективность коммуникаций в организации

11. Напишите название модели диагностики организационной культуры, разработанной К. Камероном и Р. Куинном, которая позволяет определить профиль культуры по четырем типам (клановая, адхократическая, рыночная, иерархическая).

Ответ: OCAI

12. Как называется этап исследования организационной культуры, на котором определяются методы сбора информации и формируется выборка респондентов?

Ответ: Планирование диагностики

13. Напишите фамилию автора типологии организационной культуры, основанной на двух параметрах: «ориентация на внешнюю/внутреннюю среду» и «гибкость/стабильность». Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Камерон

14. Как называется метод исследования организационной культуры, предполагающий непосредственное наблюдение за поведением сотрудников в естественных условиях?

Ответ: Включенное наблюдение

15. Напишите термин, обозначающий совокупность методов и инструментов, используемых для оценки текущего состояния организационной культуры.

Ответ: Культурный аудит

16. Как называется заключительный этап исследования организационной культуры, в ходе которого формулируются выводы и разрабатываются рекомендации по ее развитию?

Ответ: Оценка организационной культуры

17. Напишите название подхода к управлению организационной культурой, при котором изменения инициируются «сверху» высшим руководством и транслируются на нижестоящие уровни.

Ответ: Директивный подход

18. Как называется тип организационной культуры по типологии К. Камерона и Р. Куинна, характеризующийся ориентацией на инновации, творчество и готовность к риску?

Ответ: Адхократическая культура

19. Напишите фамилию автора концепции «национальных культурных измерений» (дистанция власти, индивидуализм/коллективизм, мужественность/женственность, избегание неопределенности, долгосрочная ориентация). Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Хофстеде

20. Как называется документ, в котором фиксируются результаты диагностики организационной культуры и определяются направления ее развития?

Ответ: Программа развития организационной культуры

21. Установите соответствие между типами организационной культуры по типологии К. Камерона и Р. Куинна с их ключевыми характеристиками:

№	Тип организационной культуры	Буква	Характеристика
1	Клановая культура	А	Ориентация на результат, конкурентоспособность, выполнение поставленных задач
2	Адхократическая культура	Б	Внутренний фокус, гибкость, забота о людях, преданность традициям
3	Рыночная культура	В	Ориентация на инновации, творчество, готовность к риску и изменениям

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1Б, 2В, 3А

22. Установите соответствие между методами диагностики организационной культуры с их характеристиками:

№	Метод диагностики организационной культуры	Буква	Характеристика
1	Анкетирование	А	Изучение письменных источников: приказов, отчетов, корпоративных кодексов
2	Анализ документов	Б	Стандартизированный сбор данных с использованием опросных листов для массового обследования
3	Интервьюирование	В	Глубинное изучение мнений и установок сотрудников в формате личной беседы

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3

Ответ: 1Б, 2А, 3В

Примерный список вопросов

1. Предпосылки формирования организационной культуры.
2. Понятие организационной культуры и ее роль в деятельности организации.
3. Компоненты организационной культуры.
4. Критерии организационной культуры.
5. Уровни организационной культуры, функции организационной культуры.
6. Субъективная и объективная составляющая организационной культуры.
7. Субкультуры и контркультуры в организации.
8. Содержание отношений организационной культуры.
9. Понятие и проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.
10. Особенности функционирования знаково-символической системы предприятия.
11. Основные элементы знаково-символической системы.
12. Особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур.
13. Типология организационной культуры Р. Блейка и Ж. Моутона.
14. Типология организационной культуры Уильяма Оучи.
15. Типология организационной культуры на основе большего-меньшего влияния на деятельность организации.
16. «Классическая» типология организационной культуры Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди.
17. Типология организационной культуры С. Ханди.
18. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
19. Типология организационной культуры М. Бурке.
20. Факторы внешней и внутренней среды, воздействующие на формирование организационной культуры.
21. Принципы формирования организационной культуры.
22. Подходы к формированию лидерами организационной культуры.
23. Методы поддержания организационной культуры. Типы организационных обрядов.
24. Методы изменения организационной культуры.
25. Характеристика сочетаний взаимодействия изменений поведения и культуры (по В. Сате).
26. Основные проблемы при проведении изменений в организационной культуре.
27. Влияние культуры на организационную жизнь – модель В. Сате.
28. Связь между культурой и успехом в работе организации – модель Т. Питерса – Р. Уотермана.
29. Матрица оценки «культурного» риска (по Г. Шварцу и С. Дэвису).
30. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.

Примерный список вопросов к промежуточной аттестации

1. Понятие «Организационная культура». Подходы к определению организационной культуры.
2. Исторический аспект формирования концепции организационной культуры.
3. Национальные особенности организационной культуры.
4. Типологии организационной культуры.
5. Структура организационной культуры.
6. Содержание организационной культуры.
7. Модели организационной культуры.
8. Функции организационной культуры (интегративная, регулятивная, адаптивная, мотивационная, идентифицирующая и др.).
9. Уровни организационной культуры по Э. Шайну: артефакты, провозглашаемые ценности, базовые предположения.

10. Свойства организационной культуры: динамичность, системность, относительность, неоднородность, разделяемость, адаптивность.
11. Методы исследования организационной культуры.
12. Основные этапы исследования организационной культуры: их характеристика и содержание.
13. Методы диагностики организационной культуры.
14. Оценка организационной культуры. Визуализация оценки.
15. Количественные методы диагностики организационной культуры: опросник OCAI (К. Камерон – Р. Куинн), OCP (Дж. Чатмен).
16. Качественные методы диагностики организационной культуры: интервью, наблюдение, анализ документов, кейс-метод.
17. Инструменты визуализации оценки организационной культуры: профиль культуры, радиальная диаграмма, карта культуры, «паутина» культуры.
18. Диагностика субкультур в организации: методы выявления и анализа.
19. Оценка эффективности организационной культуры: критерии и показатели.
20. Сравнительный анализ методик диагностики организационной культуры (OCAI, OCP, Hofstede's VSM, Denison's OCQ).
21. Мировой опыт по формированию организационной культуры.
22. Национальные модели организационной культуры: американская, японская, европейская, арабская.
23. Модель организационной культуры Г. Хофстеде: измерение «ментальных программ» (дистанция власти, индивидуализм/коллективизм, маскулинность/феминность, избегание неопределённости, долгосрочная/краткосрочная ориентация, потакание/сдержанность).
24. Модель организационной культуры Ф. Тромпенаарса – Ч. Хэмпден-Тёрнера: универсализм/партикуляризм, индивидуализм/коммунитаризм, нейтральность/эмоциональность, конкретность/диффузность, достижение/приписывание.
25. Российская модель организационной культуры: исторические корни, современные тенденции, противоречия и перспективы развития.
26. Формирование организационной культуры: основные способы, источники и этапы.
27. Роль руководства в формировании, поддержании и коррекции организационной культуры.
28. Роль лидера в формировании, поддержании и коррекции организационной культуры.
29. Роль персонала в формировании, поддержании и коррекции организационной культуры.
30. Поддержание организационной культуры: основные элементы и механизмы (социализация, ритуалы, символы, язык, традиции).
31. Механизмы трансляции организационной культуры: истории, мифы, легенды, герои, табу, церемонии.
32. Роль кадровой политики в развитии организационной культуры организации.
33. Изменения организационной культуры: условия и технологии.
34. Сопротивление изменениям организационной культуры: причины, формы, способы преодоления.
35. Этапы изменения организационной культуры по К. Левину: размораживание – движение – замораживание.
36. Внешний PR организации и корректировка организационной культуры.
37. Внутренний PR организации и корректировка организационной культуры.
38. Специальные корпоративные мероприятия в развитии организационной культуры.
39. Специальные корпоративные издания в развитии организационной культуры.
40. Корпоративные СМИ (газеты, порталы, телеграм-каналы, подкасты) как инструмент поддержания организационной культуры.

41. Сущность организационной этики. Основные положения и принципы организационной этики.
42. Корпоративные кодексы: европейская, американская и российская традиции.
43. Профессиональные кодексы в Европе, США и в России.
44. Национальные и всемирные кодексы профессиональной этики.
45. Корпоративный имидж сотрудников и организационная культура.
46. Организационная культура и организационное поведение: взаимосвязь и взаимовлияние.
47. Организационная культура и бренд работодателя (EVP – Employee Value Proposition).
48. Организационная культура в условиях цифровой трансформации: новые вызовы и практики (удалённая работа, гибридные форматы, цифровая этика).
49. Организационная культура и эффективность организации: эмпирические исследования корреляции.
50. Кризис организационной культуры: признаки, причины, стратегии преодоления.

Типовые проблемно-аналитические задания

1. Проблемно-аналитическое задание:

1. Проведите круглый стол и обсудите следующие вопросы.

- а) Почему необходимо формировать организационную культуру? Как она может влиять на эффективность компании?
- б) Как осуществляется анализ организационной культуры по модели Э. Шейна?
- в) Могут ли существовать компании без организационной культуры?
- г) Можно ли изменить организационную культуру? Если да, то кто и как осуществляет изменение культуры организации?

Проведите сравнительный анализ наиболее известных типологий организационной культуры.

2. Приведите примеры миссий и девизов десяти компаний. Что дает компании сформулированная миссия и девиз?

4. Проанализируйте кодексы корпоративного поведения трех компаний разного типа.

2. Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите эссе по теме:

1. Роль организационной культуры в эффективном функционировании и развитии организации.
2. Типология организационной культуры.
3. Организация изучения культуры предприятия.
4. Организационные символы современных предприятий и коммерческих фирм.
5. Легенды, истории и мифы как составляющие организационной культуры.
6. Ценности современных организаций.
7. Нормы и правила как составляющие организационной культуры.
8. Социально-психологический климат как составляющая организационной культуры.
9. Формирование культуры современной организации.
10. Поддержание культуры организации.
11. Организационное развитие и организационная культура.
12. Безопасность организационного развития компании.
13. Имидж организации и его формирование.
14. Коммуникативное единство организации.

15. Организационная культура и система управления знаниями.
16. Коммуникационные технологии укрепления организационной культуры.
17. Лояльность в понимании различных организационных культур.

Темы информационных проектов

1. Поддержание культуры организации.
2. Организационное развитие и организационная культура.
3. Безопасность организационного развития компании.
4. Имидж организации и его формирование.
5. Коммуникативное единство организации.
6. Организационная культура и система управления знаниями.
7. Коммуникационные технологии укрепления организационной культуры.
8. Лояльность в понимании различных организационных культур.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Сравнительный анализ в форме диспута

1. Проведите сравнительный анализ организационной культуры трех конкретных компаний с использованием различных изученных типологий.
2. Разработайте Welcome-тренинг для нового студента вашей группы или сотрудника компании, в которой вы работаете. Оформите его в виде презентации.
3. Проведите сравнительный анализ внутренних и внешних угроз организационного характера в отношении сохранности организационной культуры.

Примерный список вопросов к контрольным работам

Задание 1. Понятие «Организационная культура». Подходы к определению организационной культуры. Исторический аспект формирования концепции организационной культуры. Национальные особенности организационной культуры.

Задание 2. Типологии организационной культуры. Структура организационной культуры. Содержание организационной культуры. Модели организационной культуры. Методы исследования организационной культуры.

Основные этапы исследования организационной культуры: их характеристика и содержание.

Задание 3. Методы диагностики организационной культуры. Оценка организационной культуры. Визуализация оценки. Мировой опыт по формированию организационной культуры. Формирование организационной культуры: основные способы, источники и этапы. Роль руководства в формировании, поддержании и коррекции организационной культуры.

Задание 4. Роль лидера в формировании, поддержании и коррекции организационной культуры. Роль персонала в формировании, поддержании и коррекции организационной культуры.

Задание 5. Поддержание организационной культуры: основные элементы и механизмы. Роль кадровой политики в развитии организационной культуры организации.

Задание 6. Изменения организационной культуры: условия и технологии. Внешний PR организации и корректировка организационной культуры. Внутренний PR организации и корректировка организационной культуры.

Задание 7. Специальные корпоративные мероприятия в развитии организационной культуры.

Задание 8. Специальные корпоративные издания в развитии организационной культуры. Корпоративный имидж сотрудников и организационная культура. Сущность организационной этики. Основные положения и принципы организационной этики.

Задание 9. Корпоративные кодексы: европейская, американская и российская

традиции.

Задание 10. Профессиональные кодексы в Европе, США и в России. Национальные и всемирные кодексы профессиональной этики.