

**Автономная некоммерческая организация  
высшего образования  
«Российская академия предпринимательства»  
(АНО ВО «РАП»)**



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
Е.Е. Ермакова  
\_\_\_\_\_ 2017г.

**Кафедра:** Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент и предпринимательство

(название кафедры)

**Авторы:** Продовикова Е.А.

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

(наименование учебной дисциплины)

**Направление:** 38.03.03 Управление персоналом

**Направленность:** Управление персоналом организации

**Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр

**Форма обучения:** очная, заочная

Одобрена на заседании Ученого совета АНО ВО «РАП»  Протокол № 4 от «31» августа 2017 г.	Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом»  Протокол № 7 от «29» августа 2017 г.
---	--

Москва, 2017 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель освоения дисциплины «Организационная культура»** – дать студентам основы теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам управления; научить эффективно организовывать деятельность персонала; учитывать влияние организационной культуры на властные отношения и отношения контроля, трудовую мотивацию, межличностные и межгрупповые отношения, внешнее окружение. Необходимо привить студентам понимание того, что именно культура определяет процессы интеграции и специфику ролевых требований.

**Задачами дисциплины «Организационная культура» являются:**

- Освоение теоретических основы дисциплины «Организационная культура»; Понимание студентом эволюции взглядов на организационную, корпоративную культуру и профессиональную этику;
- Понимание студентом того, как влияет сложившаяся организационная культура на кадровую политику предприятия, на возможности развития трудовых отношений;
- Понимание студентом влияния культурных факторов на возможность и успешных организационных изменений;
- Умение согласовать терминальные и инструментальные ценности организации;
- Владение практическими навыками по разработке мероприятий по формированию организационной культуры, навыками составления социологических анкет, посвященных корпоративной культуре;
- Владение навыками диагностики состояния организационной культуры и ее соответствия целям и структуре предприятия;
- Умение определять, в какой степени организация использует взаимное согласие и стандартизацию для координирования своих видов деятельности;
- Определение необходимых изменений в кадровой политике предприятия, способствующие повышению взаимной интеграции, использованию управленческих команд, в частности, межфункциональных;
- Анализ и планирование мероприятий по социализации членов организации, учитывающие фактор сознательного формирования корпоративной культуры;
- Умение осуществлять оптимальный выбор методов выхода из конфликта между формальными и неформальными сторонами деятельности организации, снижать влияние контркультурных групп.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: - культурные факторы успешных организационных изменений; - принципы организационной культуры, влияющие на кадровую политику предприятия и развитие трудовых отношений; Уметь: - согласовывать терминальные и инструментальные ценности организации; - определять, в какой степени организация использует взаимное согласие и стандартизацию для координирования своих видов деятельности Владеть: - способностью работать в коллективе, - толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке	Знать: - методы выхода из конфликта между формальными и неформальными сторонами, снижения влияние контркультурных групп. - закономерности влияния культурных факторов на возможность и успешных организационных изменений;

	цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оформлять практические навыки и разрабатывать мероприятий по совершенствованию организационной культуры</li> <li>- составлять и обрабатывать социологические анкеты, посвященные корпоративной культуре;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации,</li> <li>- принципами постановки цели и выбора путей ее достижения;</li> <li>- способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</li> </ul>
<b>ПК-32</b>	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы организационной культуры и ее диагностики</li> <li>- возможности управленческих команд, в частности, межфункциональных;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать взаимное согласие и стандартизацию для координирования своих видов деятельности;</li> <li>- формировать изменения в кадровой политике предприятия, способствующие повышению взаимной интеграции,</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике,</li> <li>- умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</li> </ul>

## 2.1. Формируемые компетенции по разделам дисциплины

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения
Тема 1. Понятие организационной и корпоративной культуры. Культура предпринимательства и культура труда.	Культура как феномен человеческой жизни. Понятие и сущность категории организационная культура, соотношение понятий организационная и корпоративная культура. Культура предпринимательства, производственная культура, культура труда. Содержание культуры организации: деятельностно-ролевой культурный комплекс; управленческий (властный) комплекс; культурный комплекс отношений с внешней средой; поведенческий культурный комплекс. Функции организационной культуры (охранная, объединяющая, мотивирующая, ориентирующая, регулирующая и адаптивная). Субкультурный компонент в рамках организационной культуры. Конркультура в социально-трудовой сфере: понятие, причины и формы проявления. Сила организационной культуры (сильная, слабая и бесспорная организационная культура).	<b>ОК-6</b>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- культурные факторы успешных организационных изменений;</li> <li>- принципы организационной культуры, влияющие на кадровую политику предприятия и развитие трудовых отношений;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- согласовывать терминальные и инструментальные ценности организации;</li> <li>- определять, в какой степени организация использует взаимное согласие и стандартизацию для координирования своих видов деятельности</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью работать в коллективе</li> <li>- толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</li> </ul>
Тема 4. Процесс найма персонала и культура предприятия. Поддержание организационной культуры по-	Выбор методов оценки при найме как отражение культуры предприятия. Классификация предприятий по признаку идентификации различий процесса найма (культура профессии, научная организация труда, бю-	<b>ОПК-6</b>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы выхода из конфликта между формальными и неформальными сторонами, снижения влияние контркультурных групп.</li> <li>- закономерности влияния культурных факторов на возможность и успешных</li> </ul>

<p>средством социализации</p>	<p>рократическая модель, модель отношений, модель менеджмента). Способ действия участников найма как отражение и индикатор организационной культуры предприятия. Подходы к определению необходимых изменений в кадровой политике предприятия, способствующих повышению взаимной интеграции, использованию управленческих команд. Планирование мероприятий по социализации членов организации, учитывающих фактор сознательного формирования корпоративной культуры.</p>		<p>организационных изменений; Уметь: - оформлять практические навыки и разрабатывать мероприятий по совершенствованию организационной культуры - составлять и обрабатывать социологические анкеты, посвященные корпоративной культуре; Владеть: - культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, - принципами постановки цели и выбора путей ее достижения; - способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>
<p>Тема 5. Типологии организационной культуры по различным классификационным признакам</p>	<p>Типы корпоративной культуры в зависимости от структуры организации: культура «паутины» (клубная культура), храмовая (ролевая) культура, целевая (сетевая) культура, точечная (экзистенциальная) культура. Типы организационной культуры на основе регулирования отношений: рыночная культура, бюрократическая культура, клановая культура (У. Оучи); адхократия. Иерархия организационной культуры (культура принадлежности, силы, порядка, успеха, согласия и синтеза). Типология на основе степени допустимого риска и обратной связи от принятых решений: спекулятивная культура (культура мгновенных побед), торговая культура (культура усердной работы), инвестиционная культура (культура перспектив), административная культура (культура процесса).</p>	<p>ОПК-6</p>	<p>Знать: - методы выхода из конфликта между формальными и неформальными сторонами, снижения влияние контркультурных групп. - закономерности влияния культурных факторов на возможность и успешных организационных изменений; Уметь: - оформлять практические навыки и разрабатывать мероприятий по совершенствованию организационной культуры - составлять и обрабатывать социологические анкеты, посвященные корпоративной культуре; Владеть: - культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, - принципами постановки цели и выбора путей ее достижения; - способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>
<p>Тема 6. Особенности организационной культуры на различных этапах жизненного цикла организации</p>	<p>Особенности организационной культуры при становлении (создании и росте) организации. Инициатива создания организации и особенности поведения личности, групп. Конструирование новых организационных отношений и коммуникативных связей. Особенности организационной культуры при зрелости организации, формализация правил и отношений. Поддержание стабильной комплексной структуры и организационная культура. Изменение требований к работникам и внутриорганизационным отношениям. Особенности организационной культуры при бюрократизации и стагнации.</p>	<p>ОК-6 ПК-32</p>	<p>Знать: - культурные факторы успешных организационных изменений; - принципы организационной культуры, влияющие на кадровую политику предприятия и развитие трудовых отношений; - принципы организационной культуры и ее диагностики - возможности управленческих команд, в частности, межфункциональных; Уметь: - согласовывать терминальные и инструментальные ценности организации; - определять, в какой степени организация использует взаимное согласие и стандартизацию для координирования своих видов деятельности - использует взаимное согласие и</p>

	<p>Необходимость изменений для развития организации. Изменения, с которыми сталкиваются организации. Организационная культура как источник сопротивления переменам. Преодоление сопротивления нововведениям.</p> <p>Формирование корпоративной культуры в соответствии со стратегией развития организации. Определение наиболее привлекательного поведения работников для повышения эффективности деятельности организации</p>		<p>стандартизацию для координации своих видов деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать изменения в кадровой политике предприятия, способствующие повышению взаимной интеграции,</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью работать в коллективе,</li> <li>- толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</li> <li>- навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике,</li> <li>- умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</li> </ul>
--	--	--	--

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационная культура» относится к обязательным дисциплинам вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)»: Б1.В.ОД.6.

Дисциплина «Организационная культура» содержательно связана с такими дисциплинами, как «Основы теории управления», «Организационное поведение», «Управление персоналом организации», «Организационное поведение», «Этика деловых отношений».

Дисциплина участвует в формировании профессиональных компетенций социально-психологической деятельности.

### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

#### Очная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестры
		5
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>32</b>	<b>32</b>
В том числе:		
лекции (Л)	<b>16</b>	16
практические занятия (ПЗ)	<b>16</b>	16
в том числе в интерактивной форме	<b>8</b>	8
<b>Самостоятельная работа (СРС):</b>	<b>40</b>	40
Виды промежуточной аттестации, контроль	-	Зачет
<b>ОБЩАЯ</b> трудоемкость дисциплины:	Часы:	<b>72</b>
	Зач. ед.	<b>2</b>

#### Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Курсы
		2
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
В том числе:		

лекции (Л)		2	2
практические занятия (ПЗ)		4	4
в том числе в интерактивной форме		4	4
<b>Самостоятельная работа (СРС):</b>		<b>62</b>	62
Виды промежуточной аттестации, контроль		4	4
			<b>Зачет</b>
<b>ОБЩАЯ</b> трудоемкость дисциплины:	Часы:	<b>72</b>	72
	Зач. ед.	<b>2</b>	2

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

### Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Тема 1. Понятие организационной и корпоративной культуры. Культура предпринимательства и культура труда.	4	4	10	18	Опрос
Тема 2. Процесс найма персонала и культура предприятия. Поддержание организационной культуры посредством социализации	4	4	10	18	Тестирование
Тема 3. Типологии организационной культуры по различным классификационным признакам	4	4	10	18	
Тема 4. Особенности организационной культуры на различных этапах жизненного цикла организации	4	4	10	18	
<b>Промежуточный контроль</b>					<b>Зачет</b>
<b>ВСЕГО:</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>72</b>	

### Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Тема 1. Понятие организационной и корпоративной культуры. Культура предпринимательства и культура труда.	2	-	14	16	Опрос
Тема 2. Процесс найма персонала и культура предприятия. Поддержание организационной культуры посредством социализации	-	2	14	16	Тестирование
Тема 3. Типологии организационной культуры по различным классификационным признакам	-	-	20	20	
Тема 4. Особенности организационной культуры на различных этапах жизненного цикла организации	-	2	14	16	
<b>Промежуточный контроль</b>				<b>4</b>	<b>Зачет</b>
<b>ВСЕГО:</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>62</b>	<b>72</b>	

### 5.1. Практические занятия Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
Тема 1. Понятие организационной и корпоративной культуры. Культура предпринимательства и культура труда.	Аффективные и экспрессивные стороны организационной культуры, организационная культура как «арена для проявления эмоций»	4	
Тема 2. Процесс найма персонала и культура предприятия. Поддержание организационной культуры посредством социализации	Диагностика силы культуры по процессу приобщения вновь принятых в компанию сотрудников	4/4	Метод развивающей кооперации
Тема 3. Типологии организационной культуры по различным классификационным признакам *	- Лидерство в контексте организационной культуры: дилемма харизматичный лидер или культура, формирующая лидера	4	
Тема 4. Особенности организационной культуры на различных этапах жизненного цикла организации	Разработать корпоративную стратегию с позиций культуры и стратегическое планирование	4/4	Метод развивающей кооперации
<b>ВСЕГО:</b>		<b>16/8</b>	

### Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
Тема 2. Процесс найма персонала и культура предприятия. Поддержание организационной культуры посредством социализации	Диагностика силы культуры по процессу приобщения вновь принятых в компанию сотрудников	2/2	Метод развивающей кооперации
Тема 4. Особенности организационной культуры на различных этапах жизненного цикла организации	Разработать корпоративную стратегию с позиций культуры и стратегическое планирование	2/2	Метод развивающей кооперации
<b>ВСЕГО:</b>		<b>4/4</b>	

## 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов очная ф.о. заочная ф.о.
Тема 1. Понятие организационной и корпоративной культуры. Культура предпринимательства и культура труда.	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02384-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433</a></p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431</a></p> <p>Сазонов, И.Л. Внешняя среда и корпоративная культура /</p>	<p>10</p> <p>14</p>

	<p>И.Л. Сазонов. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 114 с. - ISBN 978-5-504-00440-2 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139658">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139658</a></p> <p>Гудкова, Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний : монография / Т.В. Гудкова ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет. - М. : РГ-Пресс, 2014. - 168 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9988-0306-2 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=276555">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=276555</a></p> <p>Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент : учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова ; под общ. ред. С.А. Орехова. - 4-е изд., перераб. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2017. - 440 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02744-4 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452584">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452584</a></p>	
<p>Тема 2. Процесс найма персонала и культура предприятия. Поддержка организационной культуры посредством социализации</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02384-7 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433</a></p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431</a></p> <p>Сазонов, И.Л. Внешняя среда и корпоративная культура / И.Л. Сазонов. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 114 с. - ISBN 978-5-504-00440-2 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139658">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139658</a></p> <p>Гудкова, Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний : монография / Т.В. Гудкова ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет. - М. : РГ-Пресс, 2014. - 168 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9988-0306-2 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=276555">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=276555</a></p> <p>Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент : учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова ; под общ. ред. С.А. Орехова. - 4-е изд., перераб. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2017. - 440 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02744-4 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452584">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452584</a></p>	<p>10</p> <p>14</p>
<p>Тема 3. Типологии организационной культуры по различным классификационным признакам *</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02384-7 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433</a></p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431</a></p> <p>Сазонов, И.Л. Внешняя среда и корпоративная культура / И.Л. Сазонов. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 114 с. - ISBN 978-5-504-00440-2 ; То же [Электронный ресурс]. -  URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139658">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139658</a></p> <p>Гудкова, Т.В. Особенности корпоративной культуры российских</p>	<p>10</p> <p>20</p>



	<p>компаний : монография / Т.В. Гудкова ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет. - М. : РГ-Пресс, 2014. - 168 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9988-0306-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=276555">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=276555</a></p> <p>Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент : учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова ; под общ. ред. С.А. Орехова. - 4-е изд., перераб. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 440 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02744-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452584">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452584</a></p>	
Тема 4. Особенности организационной культуры на различных этапах жизненного цикла организации	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников:</p> <p>Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02384-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433</a></p> <p>Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114431</a></p> <p>Сазонов, И.Л. Внешняя среда и корпоративная культура / И.Л. Сазонов. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 114 с. - ISBN 978-5-504-00440-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139658">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139658</a></p> <p>Гудкова, Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний : монография / Т.В. Гудкова ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет. - М. : РГ-Пресс, 2014. - 168 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9988-0306-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=276555">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=276555</a></p> <p>Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент : учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова ; под общ. ред. С.А. Орехова. - 4-е изд., перераб. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 440 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02744-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452584">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=452584</a></p>	10 14
	<b>ВСЕГО: Очная форма</b>	<b>40</b>
	<b>Заочная форма</b>	<b>62</b>

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

### 7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Перечень компетенций, формируемых дисциплиной
1	ОК-6, ОПК-6, ПК-32
2	Этапы формирования компетенций

<i>Название и содержание этапа</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>
<p><u>Этап 1: Знать</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- культурные факторы успешных организационных изменений;</li> <li>- принципы организационной культуры, влияющие на кадровую политику предприятия и развитие трудовых отношений;</li> <li>- методы выхода из конфликта между формальными и неформальными сторонами, снижения влияния контркультурных групп.</li> <li>- закономерности влияния культурных факторов на возможность и успешных организационных изменений;</li> <li>- принципы организационной культуры и ее диагностики</li> <li>- возможности управленческих команд, в частности, межфункциональных;</li> </ul>	ОК-6, ОПК-6, ПК-32
<p><u>Этап 2: Уметь</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- согласовывать терминальные и инструментальные ценности организации;</li> <li>- определять, в какой степени организация использует взаимное согласие и стандартизацию для координирования своих видов деятельности</li> <li>- оформлять практические навыки и разрабатывать мероприятий по совершенствованию организационной культуры</li> <li>- составлять и обрабатывать социологические анкеты, посвященные корпоративной культуре;</li> <li>- использовать взаимное согласие и стандартизацию для координирования своих видов деятельности;</li> <li>- формировать изменения в кадровой политике предприятия, способствующие повышению взаимной интеграции,</li> </ul>	ОК-6, ОПК-6, ПК-32
<p><u>Этап 3: Владеть</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью работать в коллективе,</li> <li>- толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</li> <li>- культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации,</li> <li>- принципами постановки цели и выбора путей ее достижения;</li> <li>- способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</li> <li>- навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике,</li> <li>- умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</li> </ul>	ОК-6, ОПК-6, ПК-32

## 7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций					
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно		
<b>ОК-6</b>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- культурные факторы успешных организационных изменений;</li> <li>- принципы организационной культуры, влияющие на кадровую политику предприятия и развитие трудовых отношений;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- согласовывать терминальные и инструментальные ценности организации;</li> <li>- определять, в какой степени организация использует взаимное согласие и стандартизацию для координирования своих видов деятельности</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью работать в коллективе,</li> <li>- толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</li> </ul>	<p><u>Пороговый уровень:</u> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</li> </ul> <p><u>Базовый уровень:</u> Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций</p>		Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному		Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий
<b>ОПК-6</b>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы выхода из конфликта между формальными и неформальными сторонами, снижения влияния контркультурных групп.</li> <li>- закономерности влияния культурных факторов на возможность и успешных организационных изменений;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оформлять практические навыки и разрабатывать мероприятий по совершенствованию организационной культуры</li> <li>- составлять и обрабатывать социологические анкеты, посвященные корпоративной культуре;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономиче-</li> </ul>	<p>- позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи,</li> </ul>						

	<p>скому анализу информации,  - принципами постановки цели и выбора путей ее достижения;  - способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</p>	<p>принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>				
<p><b>ПК-32</b></p>	<p>Знать:  - принципы организационной культуры и ее диагностики  - возможности управленческих команд, в частности, межфункциональных;  Уметь:  - использовать взаимное согласие и стандартизацию для координации своих видов деятельности;  - формировать изменения в кадровой политике предприятия, способствующие повышению взаимной интеграции,  Владеть:  - навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике,  - умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</p>					

### **7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

#### **Оценивание результатов промежуточного контроля (зачет)**

Уровень знаний определяется оценками «зачтено», «незачтено».

«**Зачтено**» – Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены.

«**Незачтено**» – Теоретическое содержание дисциплины освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий не выполнено.

#### **Оценивание результатов опроса**

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«**Неудовлетворительно**» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

#### **Оценивание результатов тестирования**

«**Отлично**» – 80-100% правильных ответов.

«**Хорошо**» – 51-79% правильных ответов.

«**Удовлетворительно**» – 35-50% правильных ответов.

«**Неудовлетворительно**» – 34% и меньше правильных ответов.

#### **Оценивание результатов решения ситуационных задач**

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«**Неудовлетворительно**» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

При решении ситуационных задач разрешено пользоваться нормативными правовыми актами.

**7.4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

<i>Код компетенции</i>	<i>Описание этапов формирования компетенций</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
ОК-6	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- культурные факторы успешных организационных изменений;</li> <li>- принципы организационной культуры, влияющие на кадровую политику предприятия и развитие трудовых отношений;</li> </ul>	<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <p>Охарактеризуйте объект, предмет и структуру дисциплины «Организационная культура».</p> <p>Какие изменения в характере производства и стратегии бизнеса стимулировали интерес теоретиков и практиков кадрового менеджмента к явлению организационной культуры?</p> <p>Какие направления в исследовании организационной культуры являются приоритетными сегодня? Почему?</p> <p>Какой вклад внесли российские специалисты в развитие теории организационной культуры? Назовите крупнейших отечественных исследователей.</p> <p>Какое место занимает организационная культура в концепции кадровой политики предприятия? Покажите связь организационной культуры и кадровой политики на конкретных примерах российских и зарубежных предприятий.</p> <p>Какую кадровую политику можно назвать эффективной? Как взаимодействуют сильная организационная культура и эффективная кадровая политика?</p> <p>Какую роль играет организационная культура в формировании формального и неформального поведения персонала? Что собой представляет культура? Какую роль она играет в человеческом обществе? Как она влияет на поведение личностей и социальных групп?</p> <p>С чем связано многообразие подходов к определению сущности и содержания культуры? В каком соотношении находятся понятия «культура» и «организационная культура»?</p> <p>Охарактеризуйте корпоративную культуру как непереносимый атрибут любой организации.</p> <p>Приведите некоторые из предлагаемых разными исследователями определений организационной культуры. В чем их сильные и слабые стороны? Как должно, на ваш взгляд, звучать наиболее полное определение этого понятия?</p> <p>Можно ли употреблять понятия «организационная культура», «корпоративная культура» и «деловая культура» как тождественные?</p> <p>Чем обусловлен неизменный интерес к феномену организационной культуры со стороны теоретиков и практиков менеджмента? Почему в России до недавнего времени этой проблемой не занимались?</p> <p>Каковы признаки и свойства организационной культуры?</p> <p>Какова роль организационной культуры в управлении современной организацией? Как организационная культура влияет на производственное поведение сотрудников организации?</p> <p>Как можно повысить эффективность управления персоналом фирмы за счет формирования адекватной целям компании организационной культуры?</p> <p>Какие сущностные черты организационной культуры раскрываются через такие ее характеристики, как «объективная – субъективная»?</p> <p>Какие уровни организационной культуры выделяет Э.Шейн?</p> <p>Дайте определение организационных ценностей и укажите основные пути их формирования.</p> <p>Какие принципы лежат в основе формирования единой системы ценностей организации?</p> <p>Кто или что, по Вашему мнению, может выступать источником формирования ценностей организации?</p>

		<p>В чем, по Вашему мнению, состоит значение миссии организации?          Как соотносятся между собой ценности, цели, миссия организации и стратегическое управление персоналом?          Каково предназначение кодекса корпоративной культуры в системе управления персоналом? Почему многие успешные фирмы стремятся к его созданию?          Как формируется имидж компании? Какую роль в этом процессе играет название фирмы? С какой целью проводится ребрендинг?          Охарактеризуйте организационные ценности предприятия, на котором вы проходили практику.          Сформулируйте миссию компании, девиз и составьте кодекс корпоративной культуры.          Изобразите графически ценностную модель организационной культуры и определите место на ней каждого элемента организационной культуры.          Сформулируйте основные ценности организационной культуры наиболее успешных российских компаний.          Используя один из инструментов, содержащихся в главе 3 (Организационная культура: учебник/Под ред. Н.И.Шаталовой. – М.: Изд-во «Экзамен», 2006.), попытайтесь выявить базовые представления (предположения), ценности и артефакты (внешние признаки), характерные для организационной культуры той организации, в которой вы проходили практику.          В чем заключается смысл и предназначение сознательно поддерживаемой организационной культуры?          Какую цель преследуют руководители организации, формируя определенный тип организационных ценностей?          Какие проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции помогает решить эффективная организационная культура?          Что такое аккультурация? Какова роль организационной культуры в этом процессе?          Назовите и охарактеризуйте внутренние и внешние функции организационной культуры.          Как проявляют себя охранная и коммуникативная функции организационной культуры?          Какие проблемы для руководства компании создает сильная организационная культура?</p>
	<p>Уметь:          - согласовывать терминальные и инструментальные ценности организации;          - определять, в какой степени организация использует взаимное согласие и стандартизацию для координирования своих видов деятельности</p>	<p><b>Перечень контрольных заданий:</b>          Бизнес-культура как составная часть общечеловеческой культуры          Национальные особенности организационной культуры          Особенности менеджмента XXI века и организационная культура          Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях          Конфликты как следствие столкновения организационных культур          Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования          Организационная культура как часть потенциала организации          Корпоративная философия          Специфика российской бизнес-культуры          Модель организационной культуры          Организационная культура и имидж организации          Сущность и содержание организационной этики          Firmenный стиль организации</p>

		<p><b>Перечень тем для самостоятельной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационная и корпоративная культура. Определения.</li> <li>2. Функции организационной культуры.</li> <li>3. Элементы организационной культуры</li> <li>4. Субкультуры и контркультура в организации.</li> <li>5. Ценности организации: терминальные и инструментальные</li> <li>6. Социальная ответственность бизнеса как ценность организации.</li> <li>7. Концепции социального служения предпринимательства: истоки и формы.</li> <li>8. Формирование нравственных предпосылок деловой этики</li> <li>9. Способы поддержания деловой этики. Этические кодексы компаний.</li> <li>10. Слабые и сильные организационные культуры</li> <li>11. Приобщение сотрудников к культуре организации</li> <li>12. Роль мотивации в сближении интересов работника с целями предприятия.</li> <li>13. Демократическая и авторитарная культуры.</li> <li>14. Взаимодействие процессов построения организационной структуры и формирования культуры организации. Культура паутины, храмовая, целевая и точечная культура.</li> <li>15. Профили организационных культур по признакам обратная связь и риск.</li> </ol>
	<p>Владеть:  - способностью работать в коллективе,  - толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</b></p> <p>Социологическое понятие культуры. Культура общества, социальных слоев и социальных групп.  Понятие организационной культуры  Организационная культура как ресурс организации. Роль организационной культуры в функционировании и развитии организации  Уровни организационной культуры  Содержание и признаки организационной культуры  Цели и задачи организационной культуры  Функции организационной культуры, обеспечивающие внутреннюю интеграцию компании  Функции оргкультуры, обеспечивающие выживание компании во внешней среде  Структура оргкультуры  Миссия организации  Виды миссий и девизов компаний  Разработка миссии организации. Требования к формулированию миссии  PR-кампании по продвижению миссии организации  Миссия организации и организационные цели  PR – кампании по продвижению миссии организации  Значение и определение организационных ценностей  Формирование организационных ценностей  Организационные ритуалы как элемент организационной культуры  Виды организационных ритуалов</p>



<p><b>ОПК-6</b></p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы выхода из конфликта между формальными и неформальными сторонами, снижения влияния контркультурных групп.</li> <li>- закономерности влияния культурных факторов на возможность и успешных организационных изменений;</li> </ul>	<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <p>Какие параметры характеризуют силу культуры?</p> <p>Покажите на примере какой-либо организации роль организационной культуры в решении проблем внешней адаптации и внутренней интеграции.</p> <p>Почему в организации всегда существуют субкультуры? 11. При каких условиях в компании возникают контркультуры?</p> <p>В чем состоит смысл типологизации организационной культуры?</p> <p>Чем можно объяснить столь значительное разнообразие подходов к типологизации организационной культуры?</p> <p>Какова практическая ценность различных подходов к выделению типов культур?</p> <p>Назовите основные параметры национальных культур, положенных Г.Хофштеде в основу многофакторной модели ценностей, и объясните их сущность.</p> <p>Какие параметры положены Т.Дилом и А.Кеннеди в основу организационной культуры?</p> <p>Какие векторы ценностных ориентаций можно использовать в организационной культуре (согласно типологии Р.Блейка и Д.Моутона)?</p> <p>На каких основаниях построена типология С.Ханди? В чем ее ценность?</p> <p>Какой тип организационной культуры наиболее эффективен в экстремальной ситуации? В состоянии кризиса? В период расцвета организации?</p> <p>Какие критерии эффективности используются для диагностики организационной культуры?</p> <p>В чем состоят достоинства концепции типов организационных культур К.Кэмерона и К.Куинна?</p> <p>В чем заключается практическая ценность эмпирического исследования организационной культуры?</p> <p>Назовите основные методы изучения организационной культуры различными социогуманитарными дисциплинами.</p> <p>В чем заключаются особенности организационной культуры как объекта исследования?</p> <p>Перечислите основные социально-психологические методы изучения организационной культуры.</p> <p>Каковы границы применимости различных методик в рамках организационного мониторинга?</p> <p>Насколько эффективны такие методы изучения оргкультуры, как исследование фольклора, мифов, документов организации?</p> <p>Какие тестовые методики диагностики организационной культуры вам известны? В чем состоят их достоинства и недостатки?</p> <p>Охарактеризуйте инструмент ИСАО. Какие характеристики организационной культуры он позволяет диагностировать?</p> <p>Используя известные вам методики, разработайте программу организационного мониторинга конкретного предприятия.</p> <p>Поставьте диагноз организационной культуры по нескольким типам опросников на выбранном вами предприятии.</p> <p>Какие каналы и механизмы влияния организационной культуры на повышение организационной эффективности вам известны?</p> <p>Какие элементы организационной культуры способствуют повышению лояльности персонала к организации?</p> <p>Каким образом осуществляется управление внутренней интеграцией посредством организационной культуры?</p> <p>Каким образом проявляется влияние организационной культуры на отношение работников к труду? Все-</p>
---------------------	--	---

гда ли такое влияние положительно?  
Через какие процессы внутриорганизационной динамики организационная культура оказывает влияние на повышение внутриорганизационного развития?  
Какие способы принятия решений характерны для различных типов организационной культуры? Как они воздействуют на процессы внутренней интеграции?  
Приведите примеры отрицательного воздействия организационной культуры на поведение работников. Объясните механизм воздействия «факторов успеха» на повышение эффективности деятельности организации.  
Какие преимущества в конкурентной борьбе получает организация, имеющая лояльный и благонадежный персонал?  
Что происходит с предприятием, которое культивирует ценности, не соответствующие целям организации? Охарактеризуйте организационную культуру как объект управления. С какой целью руководители предприятий стремятся оказывать управленческое воздействие на организационную культуру?

**Задания в тестовой форме**

**Вопрос 1. Определите, какие из организационных ценностей являются конечными (терминальными)**

1. Бережливость
2. Инновационность
3. Качество
4. Уважение традиций
5. Экономия

**Вопрос 2. Определите, какие из организационных ценностей являются инструментальными**

1. Готовность пойти на риск
2. Превосходство
3. Стабильность
4. Честность
5. Рентабельность

**Вопрос 3. Сопоставьте тип организационной культуры в зависимости от ее силы и ее характеристики. Тип организационной культуры в зависимости от ее силы**

1. Бесспорная культура
2. Слабая культура
3. Сильная культура

**Вопрос 4. Определите, какие из характеристик говорят об организационной культуре с малой дистанцией власти (по методике Хофштеда)**

1. Авторитарный и патерналистский тип принятия решений
2. Нет строгого контроля над работой подчиненных
3. Возможность свободно высказывать мнения, отличные от мнения руководства
4. Социальное неравенство и иерархия, как базис порядка
5. Иерархия как неравенство ролей
6. Кооперация на основе дифференциации
7. Кооперация на основе интеграции

**Вопрос 5. Определите, какие из характеристик говорят об индивидуалистской организационной культуре (по методике Хофштеда)**

		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эмоциональная независимость индивида от группы</li> <li>2. Стремление к единообразию и порядку, преференции групповым решениям</li> <li>3. Сотрудники ожидают, что организация защитит их интересы</li> <li>4. Преимущественно личностные источники власти</li> <li>5. Преимущественно статусные источники власти</li> <li>6. Единые для всех правила</li> </ol> <p><b>Вопрос 6. Определите, какие из характеристик говорят об организационной культуре с низким индексом «уклонения от неопределенности» (по методике Хофштеда)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работник авторитетен для власти и руководства</li> <li>2. Работник не авторитетен для власти и руководства</li> <li>3. Работники отрицательно относятся к политике высшего руководства</li> <li>4. Работники положительно относятся к политике, принятой в организации</li> <li>5. Высокая мотивация на достижение целей</li> <li>6. Низкая мотивация достижения целей</li> </ol> <p><b>Вопрос 7. Определите, какие из характеристик говорят об организационной культуре с краткосрочной ориентацией (по методике Хофштеда)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бережливость, экономность</li> <li>2. Достаточно свободных средств для инвестиций</li> <li>3. Мало свободных средств для инвестиций</li> <li>4. Настойчивость в постепенном достижении высоких результатов</li> <li>5. Ожидание быстрых результатов</li> <li>6. Требование уважения к себе и другим</li> </ol>
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оформлять практические навыки и разрабатывать мероприятия по совершенствованию организационной культуры</li> <li>- составлять и обрабатывать социологические анкеты, посвященные корпоративной культуре;</li> </ul>	<p><b>Перечень вопросов для письменного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Гендерные аспекты формирования корпоративной культуры.</li> <li>2. Зарубежный опыт и его значение для развития корпоративной культуры в России</li> <li>3. Культура адхократии: истоки и перспективы развития России</li> <li>4. Культурные аспекты бюрократии в управлении персоналом</li> <li>5. Организационная культура и лидерство</li> <li>6. Организационная культура и эффективность</li> <li>7. Ориентированность на клиентов в корпоративной культуре</li> <li>8. Ориентированность на сотрудников в корпоративной культуре</li> <li>9. Социальная ответственность бизнеса: анализ различных подходов и актуальных проблем в мировой и российской практике.</li> <li>10. Социальный портрет современного руководителя: культуральный аспект.</li> <li>11. Социокультурные факторы постмодерна и их влияние на формирование организационной культуры</li> <li>12. Социокультурные факторы экономической модернизации и вестернизации и их влияние на формирование организационной культуры</li> <li>13. Теневая хозяйственная деятельность и ее влияние на формирование организационной культуры.</li> <li>14. Тренинги как способ формирования корпоративной культуры</li> <li>15. Формирование имиджа организации как управленческая задача: теория и практика</li> <li>16. Этика бизнеса и производственные конфликты</li> <li>17. Этика менеджеров и основные принципы организационной культуры современного предприятия (тео-</li> </ol>

		<p>рия и анализ практики)</p> <p><b>Перечень контрольных заданий:</b>  Формирование системы организационных ритуалов  Организационная культура глазами деловых партнеров и акционеров  Связи с общественностью в сфере организационной культуры  Организационные ценности: проблема формирования и восприятия  Этический кодекс организации  «Мифология» как элемент организационной культуры  Обоснование программы совершенствования организационной культуры  Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения  Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления  Проблема существования контркультур в организации  Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях  Этапы формирования культуры организации  Основные принципы проектирования и управления культурой организации</p>
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации,</li> <li>- принципами постановки цели и выбора путей ее достижения;</li> <li>- способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения</li> </ul>	<p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</b>  Нормы как элемент организационной культуры. Этический кодекс организации  Организационные мифы, легенды и герои организации  Организационная культура и имидж организации  Групповое мышление: угрозы и способы их предупреждения  Значение групп и команд в организационной культуре  Множественность подходов к типологии организационных культур  Общая характеристика типологий оргкультуры и практическая значимость типологизации  Типология Г.Хофштеде по факторным моделям ценностей  Типология Т.Дейла и А.Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость обратной связи»  Психологическая типология организационной культуры  Особенности типологий Р.Акоффа и М.Бурке  Типология К.Кэмерона и Р.Куина  Инструменты и методика познания организационной культуры  Процесс формирования организационной культуры  Факторы, влияющие на формирование организационной культуры</p>

<p><b>ПК-32</b></p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы организационной культуры и ее диагностики</li> <li>- возможности управленческих команд, в частности, межфункциональных;</li> </ul>	<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <p>Из каких этапов складывается процесс управления организационной культурой предприятия?      Какую роль в формировании организационной культуры играют основатели компании?      Каким образом сказываются личностные особенности топ-менеджеров на оргкультуре? Проанализируйте на конкретных примерах диалектику сознательных и стихийных воздействий руководителей на формирование и под- держание ценностей и норм поведения персонала.      В чем заключается сущность управления культурными изменениями в организации? Может ли оргкультура измениться в направлении, нежелательном для руководителей компании?      Какие методы поддержания организационной культуры вам известны? Кто несет ответственность за поддержание желаемой организационной культуры?      Каковы условия успешного проведения культурных изменений в организации? Как можно нейтрализовать сопротивление персонала переменам?      Какие существуют варианты изменений в различных типах организационных культур?      Проанализируйте взаимосвязь изменений организационной культуры и организационной структуры. Насколько управляемыми являются данные процессы?      10.Разработайте программы развития организационной культуры на предприятии, где вы проходили практику (работаете в настоящее время).      Что следует понимать под персонал-технологиями?      Почему именно в рамках организационной культуры происходит формирование критериальной основы деятельности персонала предприятия?      Какой персонал является идеальным для организации с иерархическим типом культуры? с рыночным? клановым? адхократическим?      Назовите основные мотиваторы и стимулы, «работающие» в организациях с различным типом культур?      Каковы мотивы трудовой деятельности персонала в рыночной культуре?      Сформулируйте основные различия в критериях профессионально- должностного продвижения персонала в различных типах культур.      Какие системы обучения типичны для организаций с иерархическим типом культуры? с рыночным? клановым? адхократическим?      Проанализируйте системы оценки, самооценки и аттестации персонала организаций, имеющих различные системы ценностей. Какие различия в критериях оценки и процедурах можно пронаблюдать?      Чем различаются системы управления информацией в различных организациях? В какой степени эти различия обусловлены культурным разнообразием компаний?      Сформулируйте понятие лояльности и благонадежности персонала в организациях, имеющих иерархический тип культуры. (рыночный? клановый? Адхократический?)      Почему необходимо изучать организационную культуру на макроуровне?      Какие предпосылки предопределили вектор формирования российской деловой культуры?      В чем состоят основные отличия российской деловой культуры от деловой культуры стран Запада и Востока?      Какую роль в становлении разных типов национальных бизнес-культур сыграла религия и национальный менталитет?      Какие этапы в своем развитии прошла российская деловая культура?      Какими типовыми качествами обладали работники в советский период? Какие стереотипы поведения оказались полезными при переходе к рынку? Какие – вредными?</p>
---------------------	--	--

Сформулируйте основные ценности, типичные для большинства российских организаций? К какому типу культуры они тяготеют?  
 Чем, по вашему мнению, отличается российский работник от западного? Приведите примеры и обоснуйте свою точку зрения.  
 Является ли российская деловая культура частью мировой деловой культуры?  
 Сформулируйте основные отличия в реализации персонал-технологий на российских и зарубежных предприятиях.

**Задания в тестовой форме**

**Вопрос 8. Определите, какие из характеристик говорят об организационной культуре с мужским стилем в управлении (по методике Хофштеда)**

1. Жизнь ради успеха
2. Помощь слабым
3. Приоритет – сохранение добрых отношений
4. Приоритет – экономический рост и прогресс
5. Разрешение конфликтов силовыми методами
6. Солидарность, равенство
7. Независимость, конкуренция

**Вопрос 9. Определите, какие из моделей корпоративной культуры характеризуется низким показателем дистанции власти и высоким уровнем показателя «уклонения от неопределенности»**

1.	МОДЕЛЬ «РЫНОК» Страны: США, Великобритания, Канада, Скандинавские страны Тип: внутреннее структурирование
2.	МОДЕЛЬ «СЕМЬЯ» Страны: Юго-Восточная Азия Тип: бюрократия кадров
3.	МОДЕЛЬ «ХОРОШО СМАЗАННАЯ МАШИНА» Страны: Германия, Финляндия Тип: бюрократия деловых процессов
4.	МОДЕЛЬ «ПИРАМИДА» Страны: Латинская Америка, средиземноморские, исламские страны, Япония Тип: полная бюрократия

**Вопрос 10. Постройте иерархию корпоративных культур от низшей к высшей (теория Бека-Коуена):**

1. Правил
2. Принадлежности
3. Силы
4. Синтеза
5. Успеха

**Вопрос 11. Отметьте, какие из перечисленных свойств характеризуют культуру «паутины»**

1. Подобная культура характерна для организаций на начальных стадиях развития.
2. Эта культура ориентирована на специалистов – экспертов высокого уровня.
3. Данная культура напоминает кластер индивидуальных звезд.
4. Подобная культура характерна для небольших организаций, построенных на межличностных от-

		<p>ношениях</p> <p><b>Вопрос 12. Отметьте, какие из перечисленных свойств характеризуют храмовую культуру</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Данная культура типична для бюрократических организаций, например банка, министерства.</li> <li>2. Нормы и ценности данной культуры основаны на энтузиазме и креативности.</li> <li>3. Цели в этой культуре стандартны, и их надо достигнуть только заданным способом</li> </ol> <p><b>Вопрос 13. Отметьте, какие из перечисленных свойств характеризуют целевую культуру</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Это жестко очерченная ролевая культура с четким разграничением ролевых требований.</li> <li>2. Схема управления в данной культуре представляет собой сеть, власть сосредоточена в ячейках этой сети.</li> <li>3. Подобная культура характерна для рекламных агентств, аналитических центров, лабораторий.</li> <li>4. Нормы этой культуры ориентированы на указания из центра от одного руководителя или лидера.</li> </ol> <p><b>Вопрос 14. Отметьте, какие из перечисленных свойств характеризуют точечную культуру</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В данной культуре организация существует для того, чтобы помочь индивиду достичь своей цели</li> <li>2. Эта культура предпочитается людьми «свободных» профессий (адвокаты, музыканты, художники).</li> <li>3. Основа данной культуры стабильность и предусмотрительность, деловые операции сводятся до такого уровня, что их может выполнить любой чиновник.</li> </ol> <p><b>Вопрос 15. Установите соответствие. Тип организационной культуры</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Культура профессии</li> <li>2. Научная организация труда</li> <li>3. Бюрократическая модель</li> <li>4. Модель отношений</li> <li>5. Менеджмент</li> </ol>
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать взаимное согласие и стандартизацию для координирования своих видов деятельности;</li> <li>- формировать изменения в кадровой политике предприятия, способствующие повышению взаимной интеграции,</li> </ul>	<p><b>Перечень контрольных заданий:</b></p> <p>Проблемы внутренней интеграции организации  Проблемы внешней адаптации и выживания организации  Организационная культура как фактор развития организации  Организационная культура и процесс принятия решений в организации  Информационные технологии в сфере организационной культуры  Отражение организационной культуры в компенсационной политике предприятия  Роль службы управления персоналом в формировании организационной культуры  Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов  Обучающиеся культуры</p> <p><b>Перечень тем для самостоятельной работы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Иерархия культур: от культуры принадлежности к культуре синтеза.</li> <li>2. Диагностика организационной культуры по Хофштеду.</li> <li>3. Наем персонала как индикатор организационной культуры.</li> <li>4. Теории человеческого и социального капитала и их влияние на формирование организационной культуры.</li> <li>5. Культуральные аспекты японского и американского стиля управления.</li> <li>6. Командный стиль управления в корпоративной культуре (командные роли и практика формирования команд)</li> </ol>

		<p>7. Маркетинг (клиентоориентированные подходы) и формирование корпоративной культуры (брендинг, культурные ценности в маркетинговых стратегиях).</p> <p>8. Этапы жизненного цикла организации и соответствующие изменения в организационной культуре.</p> <p>9. Специфика организационной культуры российского бизнеса.</p> <p>10. Типология корпоративных культур – рынок, бюрократия, клан, адхократия</p>
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике,</li> <li>- умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</li> </ul>	<p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</b></p> <p>Роль службы управления персоналом в формировании оргкультуры</p> <p>Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях</p> <p>Методы поддержания организационной культуры</p> <p>Субкультуры в рамках организации и причины их существования</p> <p>Проблема изменения организационной культуры</p> <p>Сопrotивление изменениям организационной культуры и его причины</p> <p>Методы изменения организационной культуры</p> <p>Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры</p> <p>Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании</p> <p>Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала</p> <p>Система оценки, самооценки и аттестации персонала в рамках различных оргкультур</p> <p>Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры</p> <p>Диагностика степени приверженности работников оргкультуре. Лояльность персонала к компании</p> <p>Сущность управления организационной культурой</p> <p>Этапы управления организационной культурой</p> <p>Система управления функционированием и развитием организационной культуры</p>



## **7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.**

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

**Текущая аттестация** проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

**Промежуточная аттестация.** Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный и/или письменный опрос;
- решение заданий в тестовой форме;
- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

**Опросы.** Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.). Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

**Решение заданий в тестовой форме** проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки. При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ**

**Лекционные занятия** составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность студентов и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций:

- познавательно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующе-направляющая;
- активизирующая;
- воспитательная;
- организующая;
- информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

**Формы проведения практических занятий:**

– *Метод развивающейся кооперации.* Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

**Самостоятельная работа** может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации

приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**(ЗАПОЛНЯЕТСЯ ТОЛЬКО ИЗ НАШЕЙ ЭЛЕКТРОННОЙ БИБЛИОТЕЧНОЙ СИСТЕМЫ)**

### **8.1. Основная литература**

Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02384-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>

Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления : учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс ; пер. В.Н. Егоров. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431>

Сазонов, И.Л. Внешняя среда и корпоративная культура / И.Л. Сазонов. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 114 с. - ISBN 978-5-504-00440-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139658>

### **8.2. Дополнительная литература**

Гудкова, Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний : монография / Т.В. Гудкова ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет. - М. : РГ-Пресс, 2014. - 168 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9988-0306-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276555>

Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент : учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова ; под общ. ред. С.А. Орехова. - 4-е изд., перераб. - М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 440 с. : табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02744-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Базы данных и федеральные порталы**

Федеральный портал «Российское образование» (<http://www.edu.ru/>)

Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» (<http://school-collection.edu.ru/>)

Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

### **Официальные сайты профессиональных журналов**

Вопросы социологии ([http://sociologos.net/voprosy\\_sociologii](http://sociologos.net/voprosy_sociologii))

Вопросы экономики <http://www.vopreco.ru/>

Журнал исследований социальной политики (<http://www.jsps.ru/>)

Российский экономический журнал <http://www.re-j.ru/>

Социологический журнал (<http://www.isras.ru>)

Социологическое обозрение ([http://www.isras.ru/index.php?page\\_id=36](http://www.isras.ru/index.php?page_id=36))

Социс (<http://www.isras.rssi.ru/>)

Человек и труд <http://chelt.ru/new/>

ЭКО: всероссийский экономический журнал <http://ecotrends.ru/>

Экономическая социология: электронный журнал (<http://www.ecsoc.ru>)

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

### ***Подготовка к практическим занятиям***

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к практическому занятию можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

В начале практического занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

### **Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом**

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

#### ***Как работать с рекомендованной литературой***

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

**План** – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

**Конспект** – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

**План-конспект** – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

**Текстуальный конспект** – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

**Свободный конспект** – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

**Тематический конспект** – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

#### **Как работать с конспектом лекции**

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить опiski, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

#### ***Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя***

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные ука-

зания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания.

#### **11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)

- Локальная сеть Академии «Инtranет»

#### **12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.