

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»
ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК
Кафедра культурологии и управления социальными процессами

УТВЕРЖДАЮ
Директор Института социальных наук,
профессор  В.А.Решетников
17 июня 2020 г.
Рабочая программа дисциплины



Б1.В.05 Организационная культура
(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины)

Направление подготовки: **38.03.02 Менеджмент**
(код, наименование направления подготовки)

Тип образовательной программы: **прикладной бакалавриат**

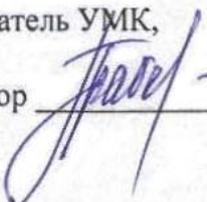
Направленность (профиль) подготовки: **Менеджмент организации**
(наименование профиля)

Квалификация (степень) выпускника: **БАКАЛАВР**

Форма обучения: *очная*
(с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий)

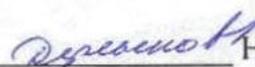
Согласовано с УМК
Института социальных наук

Протокол № 10 от 17 июня 2020 г.

Председатель УМК,
профессор  Т.И.Грабельных

Рекомендовано кафедрой культурологии и
управления социальными процессами

Протокол № 10 от 29 мая 2020 г.

Заведующий кафедрой,
доцент  Н.В.Деренко

Иркутск 2020 г.

Содержание

1.	Цели и задачи дисциплины	3
2.	Место дисциплины в структуре ООП	3
3.	Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)	4
4.	Объем дисциплины и виды учебной работы	5
5.	Содержание дисциплины	5
	5.1. Содержание разделов и тем дисциплины	5
	5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами	11
	5.3. Разделы и темы дисциплин (модулей) и виды занятий	12
6.	Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ, план самостоятельной работы студентов, методические указания по организации самостоятельной работы студентов	13
	6.1. План самостоятельной работы студентов	13
	6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	17
7.	Примерная тематика курсовых работ (проектов) (при наличии)	21
8.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	21
9.	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	26
10.	Образовательные технологии	26
11.	Оценочные средства. (ОС)	27

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины: сформировать системный комплекс знаний об организационной культуре, способствовать приобретению студентами практических навыков применения методов диагностики, оценки и управления организационной культурой компании.

Задачи дисциплины:

- раскрыть генезис теоретического осмысления организационной культуры;
- дать понимание системной модели организационной культуры;
- создать целостное представление о потенциале организационной культуры в контексте практики управления организацией;
- дать представление о степени влияния на организационную культуру национального менталитета;
- рассмотреть основные типологии организационной культуры по различным дифференциальным признакам;
- сформировать навыки диагностики состояния организационной культуры и ее оценки;
- дать понимание процессов формирования и изменения организационной культуры;
- рассмотреть структуру, принципы и правила создания корпоративных документов, способствующих нормативному регулированию культурных процессов в организации (корпоративного кодекса).

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Организационная культура» относится к вариативной части образовательной программы прикладного бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент, направленность (профиль) Менеджмент организации.

По своей сути курс является междисциплинарным, строится с учетом компетенций, приобретенных студентами при изучении дисциплин Б1.В.07 Менеджмент организации: введение в профессию, Б1.В.11 Риторика, Б1.В.12 Социально-философские основы менеджмента, Б1.В.13 Теория организации, Б1.В.ДВ.02.02 Конфликтология.

Компетенции, приобретенные студентами в результате освоения данных дисциплин, строят фундамент, необходимый для освоения курса «Организационная культура», а он, в свою очередь, дополняет и обогащает их системой теоретических знаний и практических навыков в области управления культурными процессами современной организации. Компетенции, приобретенные студентами в результате освоения данных дисциплин, строят фундамент, необходимый для освоения курса «Организационная культура», а он, в свою очередь, дополняет и обогащает их системой теоретических знаний и практических навыков в области управления культурными процессами современной организации.

Методологическими особенностями курса являются системное представление организационной культуры, акцент на процедурах, методах и организационных особенностях их исполнения. Уровень освоения содержания курса должен помочь студентам ориентироваться в современных методах управления организационной культурой, овладеть практикой диагностики организационной культуры с учетом специфики организации и навыками разработки конструктивных предложений по ее совершенствованию.

Освоение данного курса, должный уровень сформированности необходимых компетенций, является основой для дисциплин Б1.В.01 «Стратегический менеджмент», Б1.В.04 «Корпоративная социальная ответственность», Б1.В.08 «Связи с

общественностью», Б1.В.ДВ.04.01 «Практикум по связям с общественностью», Б1.В.ДВ.05.01 «Социальный менеджмент», Б1.В.ДВ.07.01 «Методы переподготовки и повышения квалификации персонала», Б2.В.02(П) «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности», Б2.В.03(П) Преддипломная практика, Б3.Б.01(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита ВКР, ФТД.01 «Лидерство».

3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля):

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

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

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

ПК-6- способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений (частично).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- терминологию и ключевые категории дисциплины;
- основные концепции и методологические подходы к пониманию организационной культуры;
- задачи функционирования организационной культуры как во внешней, так и во внутренней среде организации;
- особенности влияния национального менталитета на организационную культуру;
- элементы культуры организации;
- особенности взаимосвязи организационных ценностей и норм, их взаимообусловленность в деятельности компании;
- важнейшие типологии организационной культуры по различным дифференциальным основаниям;
- специфику отбора, адаптации, мотивирования персонала в контексте организационной культуры;
- основные методы изучения организационной культуры, прикладные методики анализа, используемые в целях диагностики организационной культуры;
- принципы управления изменением организационной культуры.

Уметь:

- выявлять и анализировать элементный состав организационной культуры компании;
- использовать методы и методики исследования организационной культуры, интерпретации полученных данных с целью определения преимуществ и недостатков организационной культуры компании;
- разрабатывать предложения по формированию и изменению организационной культуры при внедрении технологических инноваций.

Владеть:

- основами создания документов, используемых в целях управления организационной культурой;
- основными методиками анализа в целях определения типа организационной культуры при внедрении проектов и организационных изменениях.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры
		5
Аудиторные занятия (всего)	72/2	72
Из них объем занятий с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (при необходимости)	72/2	72
В том числе:		
Лекции	36/1	36
Практические занятия (ПЗ)	36/1	36
Самостоятельная работа (всего)	109/ 3	109
В том числе:		
Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием, ответы на вопросы для самоконтроля знаний	53/ 1,45	53
Анализ конкретных ситуаций	4/ 0,1	4
Доклад и презентация к докладу	4/ 0,1	4
Разработка и защита исследовательского проекта	46/ 1,3	46
Контрольная работа	2/ 0,05	2
Контроль самостоятельной работы студентов	8/ 0,2	8
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	27/ 0,8	27
Контактная работа (всего)	80/ 2,2	80
Общая трудоемкость	часы	216
	зачетные единицы	6
	216	216
	6	6

5. Содержание дисциплины**5.1. Содержание разделов и тем дисциплины**

Раздел 1. Организационная культура как социальный феномен и объект научного анализа

Тема 1. Методологические основания изучения культуры организации

Определение понятия «культура». Основные признаки и функции культуры. Культура как способ духовно-практического освоения действительности, как регулятивный механизм, обеспечивающий социальные взаимодействия между людьми.

Развитие методологических подходов к исследованию культуры организации. Формирование представлений о культуре организации в концепциях пионеров научного менеджмента и школы «человеческих отношений». Кристаллизация проблематики организационной культуры в контексте столкновения национальных бизнес-культур. Развитие концепции организационной культуры в работах представителей феноменологического направления. Рационально-прагматический подход к осмыслению

культуры организации. Актуальность системного и синергетического подходов к исследованию организационной культуры в современном менеджменте.

Стратегии изучения организационной культуры: холистическая, метафорическая и количественная.

Тема 2. Понятие, сущность и функции организационной культуры

Проблема множественности определений понятия «организационная культура». Соотношение понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «деловая культура», «национальная культура».

Содержание организационной культуры. Роль организационной культуры в обеспечении адаптации организации к внешней социально-экономической среде. Возможности организационной культуры в регулировании проблем внутреннего единства и интеграции организации.

Функции организационной культуры, их классификация и содержание.

Основные свойства организационной культуры: историчность, динамичность, системность, относительность, неоднородность, разделяемость, адаптивность.

Раздел 2. Элементно-структурная и типологическая модель организационной культуры

Тема 3. Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия

Организационная культура как сложная, многофункциональная система. Анализ подходов к выделению элементного состава организационной культуры. Модель организационной культуры Э. Шейна. Уровни организационной культуры: поверхностный, подповерхностный и глубинный. Субъективный и объективный аспекты организационной культуры. Метафорическая модель «Луковица культуры».

Понятие о миссии компании. Место миссии в системе организационной культуры. Три ипостаси миссии: цели, стратегия и ценности. Требования, предъявляемые к формулированию миссии. Классификация миссий. Анализ миссий современных российских организаций.

Постановка целей деятельности организации. Согласованность целей работника и целей компании. Механизмы согласования целей организации и целей работника. Типология личных целей. Негативные последствия игнорирования личных целей сотрудников.

Место ценностей в структуре организационной культуры. Материальные и духовные, социальные и индивидуальные ценности. Ценности-цели и ценности-средства. Факторы, определяющие организационные ценности. Процесс формирования и усвоения ценностей. Разделяемая система ценностей как основа организационной культуры.

Нормы и правила поведения, их значение для культуры организации. Принципы и механизмы формирования норм и ценностей в организации. Корпоративный кодекс компании как свод универсальных и специфических требований и норм поведения, реализуемых в процессе функционирования организации. Структура и разновидности корпоративных кодексов. Технология создания корпоративного кодекса. Типичные ошибки при его разработке.

Традиции, обычаи, обряды и ритуалы как элементы культуры организации, их значимость для нормативного регулирования поведения персонала организации. Типология внутриорганизационных обрядов. Позитивные и негативные ритуалы организации.

Знаково-символическая составляющая организационной культуры: девизы, лозунги, символы, мифы, легенды, героические личности организации. Ролевые модели героев организации. Анализ лозунгов и символов современных российских и западных компаний. Язык организации: сленг, профессиональная лексика, формы обращения к коллегам, общий культурный уровень речи.

Понятие и назначение фирменного стиля организации. Создание системы формальных идентификационных признаков организации (фирменного стиля).

Тема 4. Коммуникативное единство организации

Эффективные коммуникации как условие достижения организацией своих целей. Общие требования к коммуникациям. Роль внешних коммуникаций в решении проблемы адаптации к внешней среде. Социальная ответственность организации как главная этическая проблема во внешней среде.

Внутренние коммуникации как проводник организационной культуры посредством формальных и неформальных каналов распространения информации в организации. Формирование коллективных представлений, ориентаций и установок в процессе коммуникации. Степень «открытости» организации для работников. Информирование работников, обратная связь, сбор и использование предложений работников. Предупреждение и разрешение конфликтов. Взаимодействие с органами, представляющими интересы работников.

Этические принципы общения внутри организации: толерантность, равенство-неравенство, свобода-несвобода, обязательность договора, человеческая ценность, отождествление себя с другим. Этические проблемы внутренней среды организации. Причины принятия этически неверных решений. Возможности делового этикета в разрешении этических проблемных ситуаций.

Тема 5. Типы организационной культуры

Ключевые основания для выделения типов организационной культуры.

Типология организационных культур по национальным особенностям персонала. Аспекты, характеризующие схожесть и различие организационных культур согласно концепции Г. Хофштеде: стремление избеганию неопределенности, мужественность – женственность, индивидуализм – коллективизм, дистанция между людьми, имеющими различный статус в организации. Параметры для выделения типов организационных культур по Ф. Тромпенаарсу. Основные характеристики культур различных типов (семья, инкубатор, управляемая ракета, эйфелева башня).

Типология организационных культур в зависимости от специфики вида деятельности. Выделение типов организационной культуры на основании интенсивности обратной связи и степени риска при принятии управленческих решений по классификации Т. Дила и А. Кеннеди: культура «крутых парней», культура «крупных ставок», культура «усердной работы», культура «процесса». Характеристики предпринимательской, партизанской, консультативной, организационной культур согласно типологии Р. Акоффа.

Представления Р. Блейка и Д. Мутона об основных ценностных ориентациях в культуре организации. Основные характеристики культур власти, задачи, личности, ролевой культуры.

Типологии организационной культуры, построенные на основании двух и более теоретических конструктов. Характерные черты культуры власти, культуры роли, культуры задачи и культуры личности согласно типологии Ч. Ханди. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна. Важнейшие параметры культуры: общий стиль лидерства, управление персоналом, важнейшие характеристики, связующая сущность организации, стратегические цели организации, критерии успеха. Четырехфакторная модель системного описания организационной культуры. Особенности рыночной, иерархической, клановой, адхократической культуры.

Практическая значимость типологического анализа для идентификации наличной культуры организации и определения направлений ее изменения.

Раздел 3. Формирование, развитие и изменение организационной культуры

Тема 6. Формирование и развитие организационной культуры

Концепция Э.Шейна о формировании и развитии организационной культуры в процессе внешней адаптации и внутренней интеграции организации. Анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на формирование организационной культуры.

Формирование и развитие организационной культуры на основании системного подхода. Моделирование процесса формирования и развития организационной культуры: определение целей организационной культуры, критериев их достижения, анализ факторов внешней и внутренней среды, оценка уровня и определение типа существующей организационной культуры, определение функций-задач организационной культуры, выбор направлений изменения организационной культуры и факторов, ее определяющих, разработка программы мероприятий по формированию организационной культуры, элементное и организационное (структурное) построение, реализация программы, контроль.

Модель комплексной оценки организационной культуры. Определение типа культуры по параметрам (внутренний - внешний фокус, индивидуализм-коллективизм, стиль управления) как для организации в целом, так и в отдельных подразделениях; оценка. Оценка уровня функционального построения организационной культуры, оценка уровня элементного построения и ресурсного обеспечения системы управления организационной культурой. Механизм оценки уровня организационной культуры в экономических и финансовых показателях.

Планирование процесса формирования и развития организационной культуры. Разработка программ по формированию и развитию организационной культуры. Организация, координация и контроль за исполнения работ. Разработка системы мотивации, системы вознаграждений для разных категорий работников. Обеспечение соответствия культуры работников и культуры компании.

Тема 7. Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации

Диагностика организационной культуры как систематическая интерпретации существующих в организации культурных симптомов с помощью определенных инструментов. Цели проведения диагностики организационной культуры. Этапы диагностики. Условия успешной диагностики. Разработка критериев оценки организационной культуры.

Методики исследования организационной культуры. Методика построения профиля организационной культуры К. Камерона, Р. Куина. Инструментарий OCAI. Методика построения организационно-культурного поля компании Т.О. Соломанидиной. Методика диагностики организационной культуры Ч. Ханди. Опросник «Субъективная оценка организационной культуры» В. Майера. Методика определения ценностных ориентаций М. Рокича. Возможности и ограничения использования диагностических средств.

Методы анализа полученных данных: построение профиля организационной культуры. Особенности интерпретации профиля организационной культуры. Оценка эффективности функционирования организационной культуры организации, необходимости культурных изменений.

Тема 8. Роль лидерства и руководства в формировании и развитии организационной культуры

Понятие и природа лидерства. Формальное и неформальное лидерство в организации. Лидерство и руководство. Истоки и природа лидерства. Корни и традиции изучения лидерства. Типология лидеров. Выявление и селекция лидеров. Развитие лидерства. Учет интересов группы и неформальное лидерство.

Навыки и компетенции лидера в организационных культурах различного типа. Влияние лидеров на формирование организационной культуры. Роль лидеров в управлении изменениями организационной культуры, преодолении сопротивления

изменениям. Символическое лидерство. Проблемы и условия развития лидерства в российских организациях.

Роли и функции руководителя. Важнейшие факторы успешной деятельности руководителя. Авторитарный, демократический и попустительский стили руководства и их организационная эффективность. Патриархальный, харизматический, автократический и бюрократический стили руководства. Стили, ориентированные на задачу и на людей. Роли руководителя в качестве лидера. Техника и средства руководства в организационных культурах различного типа. Необходимость соответствия поведения руководителя официально задаваемым нормам, провозглашаемым ценностям организационной культуры.

Тема 9. Отбор персонала в соответствии с важнейшими критериями организационной культуры

Сущность и цели набора и отбора персонала. Требования, которые предъявляет организация к работнику. Отбор персонала в соответствии с доминирующим типом организационной культуры. Характеристики персонала, присущие иерархической, рыночной, клановой и адхократической культуре. Типы работников в зависимости от их поведения в коллективе и степени влияния на внутриорганизационную жизнь. Создание критериев оценки персонала в ситуации найма новых работников. Определение типа работника, идеального для культуры компании. Соответствие личностных качеств претендента культуре организации, как важнейший принцип современной модели отбора персонала. Методы отбора персонала, специфичные для определенного типа культуры: анкетирование, интервьюирование, определение компетенций, тестирование. Последствия неправильного отбора персонала для организационной культуры фирмы.

Тема 10. Адаптации и развитие персонала как способы интеграции интересов компании и работников

Адаптация как процесс приобщения новых сотрудников к культуре, климату и рабочему окружению организации. Продолжительность адаптационного периода. Основные направления адаптации: профессиональная, социально-организационная, социально-психологическая. Факторы, влияющие на процесс адаптации. Этапы процесса адаптации.

Значение аккультурации новых сотрудников для поддержания организационной культуры фирмы. Агенты аккультурации (сотрудники организации, руководитель, наставник, клиенты организации), их роль в процессе освоения культуры организации новым сотрудником. Методы получения информации об организационной культуре в процессе культурной адаптации. Условия успешного прохождения адаптации. Специальные программы адаптации новых сотрудников как способ интеграции ценностей работника и организации. Особенности адаптации различных категорий персонала. Культурные «симптомы» психологической дезадаптации работника.

Понятие «развитие персонала». Основные направления программы развития персонала современной организации. Модель систематического (непрерывного) обучения персонала. Взаимосвязь обучения работников с организационной культурой компании. Характеристики культуры самообучающейся организации по Э. Шейну.

Управление карьерой как одно из ведущих направлений программы развития персонала организации. Разработка моделей карьерного роста в зависимости от типа организационной культуры.

Тема 11. Взаимосвязь организационной культуры и системы мотивации и стимулирования персонала

Мотивация как динамический процесс формирования мотива. Представления о сущности мотива. Структура мотива, его функции и характеристики. Стадии формирования мотива. Виды мотивации. Понятие трудовой мотивации. Связь трудовой мотивации с продуктивностью и удовлетворенностью работников. Процесс формирования трудовой мотивации. Типичные проблемы, связанные с низкой мотивацией персонала.

Организационная культура как фактор коллективной мотивации персонала организации. Методы мотивации персонала в иерархической, адхократической, рыночной, клановой организационной культуре. Нетрадиционные методы мотивации.

Отличительные особенности построения систем мотивации на предприятиях России.

Направления исследования мотивации персонала: выявление индивидуальных источников эффективности трудового поведения, определение групповой сплоченности коллектива. Оценка соответствия организационной культуры системе действующих в организации нормативных документов в работе с персоналом. Оценка соответствия мотивации персонала системе ценностей и норм организации, системе символов, принятых в организации.

Тема 12. Роль организационной культуры в развитии благонадежности и лояльности персонала

Определение понятий «благонадежность» и «неблагонадежность». Методы оценки благонадежности: наблюдение, эксперимент, анализ продуктов деятельности, тестирование, интервью, беседа, ведение персонального досье. Методы повышения благонадежности персонала в зависимости от типа организационной культуры. Причины возникновения и роста неблагонадежности. Изучение признаков неблагонадежности. Практическое применение технологии оценки благонадежности: прием на работу, проверка сотрудника, увольнение, организация службы безопасности.

Понятие лояльности персонала. Уровни лояльности. Модель лояльности персонала: «ветеран», «мечтатель», «зомби», «наследник». Опасность, исходящая от нелояльных сотрудников. Понятие и проявления нулевой лояльности. Факторы, способствующие возникновению лояльности.

Тема 13. Сила культуры и организационные субкультуры

Понятие «сильной» организационной культуры. Параметры, характеризующие силу культуры. Проявления сильной и слабой организационной культуры. Эффекты и проблемы сильной культуры.

Неоднородность организационной культуры. Понятие организационной субкультуры. Разновидности субкультур по дифференциальным признакам: функциональная/профессиональная дифференциация; географическая децентрализация; дифференциация по продуктам, ранкам или технологиям; «дивизионализация»; дифференциация по иерархическим уровням; слияния и поглощения; совместные предприятия, стратегические альянсы и мультиорганизационные предприятия; структурные оппозиционные группы.

Гендерная субкультура организации. Типология организационной культуры по признаку гендерных отношений С. Медока и Д. Паркина. Структура черт и модель качеств женщины-менеджера и мужчины-менеджера. Сравнительная характеристика мужчин и женщин руководителей в контексте эффективности управления. Влияние гендерной принадлежности работника на его профессиональную успешность.

Понятие организационной контркультуры, виды контркультур, причины их возникновения.

Тема 14. Изменение организационной культуры

Причины, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Теоретические модели процесса управления организационными изменениями. И. Ансофф об этапах процесса изменений, задачах и мероприятиях на каждом этапе. Модель организационных изменений К. Левина. Программа изменений согласно Р. Бекхарду. Модель управления организационными изменениями Л. Гейнера. Создание самоподдерживающегося цикла приверженности, координации и компетентности согласно модели М. Бира.

Факторы, влияющие на изменение культуры организации: организационный кризис; смена руководства; стадии жизненного цикла организации, ее возраст; сила культуры; наличие субкультур.

Основные этапы изменения культуры организации.

Принципы изменения организационной культуры. Проявление системности при реализации изменений. Основополагающее значение идеологии в осуществлении культурных изменений. Роль символического лидерства в управлении изменениями. Стили проведения организационных изменений и внедрения нововведений.

Типичные реакции персонала на внедрение изменений. Сопротивление работников изменениям культуры организации. Факторы, определяющие силу сопротивления изменениям организационной культуры. Формы сопротивления работников изменениям (рациональные, эмоциональные, социальные). Методы преодоления сопротивления изменениям: представление информации, участие и вовлечение, помощь и поддержка, переговоры и соглашения, манипуляция и кооптация, явное и неявное принуждение.

Типичные ошибки и основные трудности при реализации изменений организационной культуры. Современные тенденции изменения организационной культуры (развитие человеческого потенциала, вовлечения работников в управление, перепроектирование рабочих мест, социально-психологическое обеспечение процесса изменений, развитие систем стимулирования, внедрение системы управления качеством, системы непрерывного обучения).

Тема 15. Модели влияния организационной культуры на эффективность организации

Модели влияния организационной культуры на эффективность организации. Характеристики организационной культуры, приводящие организации к успеху, согласно модели Т.Питерса и Р.Уотермена. Зависимость эффективности функционирования организации от процессов кооперации, принятия решений, контроля, коммуникации, посвященности организации, восприятия организационной среды, оправдания своего поведения согласно модели В.Сате. Обобщенная модель взаимосвязи организационной культуры и результатов деятельности организации (AGIL) Т.Парсонса. Измерения влияния культуры на организацию (интеграция – дифференциация; внутренний фокус – внешний фокус); средства/инструменты – результаты/показатели в соответствии с моделью Р.Квина и Дж.Рорбаха «Конкурирующие ценности и организационная эффективность». Модель влияния организационной культуры на эффективность организации Д.Дэнисона.

Модель влияния организационной культуры на внутриорганизационные процессы «Культурное поле организации» Т.О. Соломанидиной. Практика применения данной модели для исследования эффективности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности.

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов и тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин (вписываются разработчиком)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Стратегический менеджмент														*	*
2	Корпоративная социальная ответственность								*				*			*
3	Связи с				*				*		*	*	*		*	

	общественностью															
4	Практикум по связям с общественностью			*				*		*	*	*			*	
5	Социальный менеджмент			*	*	*									*	
6	Методы переподготовки и повышения квалификации персонала		*	*					*	*	*	*				*
7	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности				*			*	*		*	*			*	*
8	Преддипломная практика				*			*	*		*	*			*	*
9	Подготовка к процедуре защиты и защита ВКР	*	*	*		*										
10	Лидерство							*								

5.3. Разделы и темы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела	Наименование темы	Виды занятий в часах			
			Лекц.	Практ. зан.	СРС	Всего
1	Раздел 1. Организационная культура как социальный феномен и объект научного анализа	Методологические основания изучения культуры организации	2	2	5	9
2		Понятие, сущность и функции организационной культуры	2	2	5	9
3	Раздел 2. Элементно-структурная и типологическая модели организационной культуры	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	6	6	8	20
4		Коммуникативное единство организации	2	2	4	8
5		Типы организационной культуры	2	2	8	12
6	Раздел 3. Формирование, развитие и	Формирование и развитие организационной культуры	2	2	5	9

	изменение организационной культуры					
7		Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации	2	2	8	12
8		Роль лидерства и руководства в формировании и развитии организационной культуры	2	2	10	14
9		Отбор персонала в соответствие с важнейшими критериями организационной культуры	2	2	6	10
10		Адаптация и развитие персонала как способы интеграции интересов компании и работника	2	2	10	14
11		Взаимосвязь организационной культуры и системы мотивации и стимулирования персонала	2	2	10	14
12		Роль организационной культуры в развитии благонадежности и лояльности персонала	2	2	8	12
13		Сила организационной культуры и организационные субкультуры	2	2	10	14
14		Изменение организационной культуры	2	2	6	10
15		Модели влияния организационной культуры на эффективность организации	4	4	6	14
	КСР					8
	Экзамен					27
	Итого		36	36	109	216

6. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	Раздел 1 Тема 1	Методологические основания изучения культуры организации	2	Устный опрос	ПК-1
2	Тема 2	Понятие, сущность и функции	2	Устный	ПК-1

		организационной культуры		опрос	
3	Раздел 2 Тема 3	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	6	Устный опрос Доклад	ПК-1
4	Тема 4	Коммуникативное единство организации	2	Устный опрос	ПК-2
5	Тема 5	Типы организационной культуры	2	Устный опрос Кейс-задача	ПК-1 ПК-2
6	Раздел 3. Тема 6	Формирование и развитие организационной культуры	2	Устный опрос	ПК-6
7	Тема 7	Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации	2	Устный опрос Контрольная работа Проект (раздел 1)	ПК-1
8	Тема 8	Роль лидерства и руководства в формировании и развитии организационной культуры	2	Устный опрос Проект (раздел 1)	ПК-1
9	Тема 9	Отбор персонала в соответствие с важнейшими критериями организационной культуры	2	Устный опрос Проект (раздел 2)	ПК-2
10	Тема 10	Адаптация и развитие персонала как способы интеграции интересов компании и работника	2	Устный опрос Проект (раздел 2)	ПК-2
11	Тема 11	Взаимосвязь организационной культуры и систем мотивации и стимулирования персонала	2	Устный опрос Проект (раздел 2)	ПК-1
12	Тема 12	Роль организационной культуры в развитии благонадежности и лояльности персонала	2	Устный опрос Проект (раздел 2)	ПК-1
13	Тема 13	Сила организационной культуры и организационные субкультуры	2	Устный опрос Проект (раздел 3)	ПК-1
14	Тема 14	Изменение организационной культуры	2	Устный опрос Проект (раздел 3)	ПК-6
15	Тема 15	Модели влияния организационной культуры на эффективность организации	4	Устный опрос Защита проекта	ПК-1

6.1. План самостоятельной работы студента

№ нед	Тема	Вид самостоятельной работы	Задание	Рекомендуемая литература	Кол-во часов
1	Методологические основания изучения культуры организации	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 1, 10, 12, 13, 18, 22, 23, 30	5
2	Понятие, сущность и функции организационной культуры	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 1, 10, 12, 13, 18, 22, 23, 30	5
3-5	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 1, 10, 12, 13, 18, 22, 23, 30	4
		Доклад	Подготовка доклада и презентации к докладу		4
6	Коммуникативное единство организации	Закрепление и систематизация знаний по теме дисциплины	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 6, 7, 15, 16, 18, 22, 23, 30, 33	4
7	Типы организационной культуры	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 1, 6, 8, 12, 13, 18, 20, 22, 23, 30, 32	4
		Кейс-задача	Решение кейс-задачи (письменно)		4

8	Формирование и развитие организационной культуры	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 1, 6, 12, 16, 19, 21, 22, 23, 30	5
9	Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 1, 5, 8, 9, 12, 17, 22, 30, 31	2
		Контрольная работа	Подготовка и выполнение контрольной работы		2
		Работа над проектом	Разработка 1 раздела проекта		4
10	Роль лидерства и руководства в формировании и развитии организационной культуры	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 3, 8, 9, 12, 22, 25, 26, 28, 30	4
		Работа над проектом	Разработка 1 раздела проекта		6
11	Отбор персонала в соответствие с важнейшими критериями организационной культуры	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 2, 10, 16, 30	2
		Работа над проектом	Разработка 2 раздела проекта		4
12	Адаптация и развитие персонала как способы интеграции интересов компании и работника	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 2, 4, 6, 9, 10, 11, 14, 17, 21, 22, 24, 30	4
		Работа над проектом	Разработка 2 раздела проекта		6

13	Взаимосвязь организационной культуры и системы мотивации и стимулирования персонала	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 2, 8, 9, 10, 16, 17, 19, 28, 29, 30	4
		Работа над проектом	Разработка 2 раздела проекта		6
14	Роль организационной культуры в развитии благонадежности и лояльности персонала	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 2, 6, 7, 9, 10, 21, 28, 30	2
		Работа над проектом	Разработка 2 раздела проекта		6
15	Сила организационной культуры и организационные субкультуры	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 1, 6, 8, 10, 18, 22, 31	4
		Работа над проектом	Разработка 3 раздела проекта		6
16	Изменение организационной культуры	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 1, 12, 18, 21, 22, 27, 30	2
		Работа над проектом	Разработка 3 раздела проекта		4
17-18	Модели влияния организационной культуры на эффективность организации	Закрепление и систематизация знаний по теме занятия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием	Осн. лит-ра: 1, 2 Доп.лит-ра: 1, 12, 13, 18, 21, 22, 23, 30	2
		Презентация и защита проекта	Разработка презентации проекта, подготовка к защите проекта		4

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Методические указания по изучению основной и дополнительной

литературы по теме занятия

Подготовка к практическим занятиям предполагает самостоятельное освоение студентами основной и дополнительной литературы по изучаемой теме. Перед чтением научной литературы и дополнительных источников рекомендуется ознакомиться с содержательным изложением темы, используя учебные пособия, предложенные в списке рекомендуемой литературы по теме практического занятия. Подготовка к занятию не должна носить характер «школьной выучки». Чтение как научной, так и учебной литературы должно сопровождаться выработкой своей точки зрения на рассматриваемый вопрос. Студенту следует помнить, что при дальнейших ответах на занятии собственная точка зрения должна быть подтверждена корректными аргументами.

Освоение рекомендуемой литературы будет более основательным, если оно сопровождается составлением конспекта прочитанного материала, повторением терминов по «Глоссарию».

Изучение основной и дополнительной литературы по теме практического занятия должно завершаться самоконтролем знаний студента, средством осуществления которого могут выступать ответы на вопросы по каждой из изучаемых тем курса.

Методические указания по подготовке доклада

Для расширения смыслового поля практических занятий используется такой вид работы как подготовка доклада по дополнительной литературе из списка. Доклад – это сообщение, целью которого является углубленное изучение, систематизация и изложение дополнительного материала по определенной теме (проблеме). Доклад призван развить навыки самостоятельной работы с литературой, сформировать у студента когнитивные компетенции.

Доклад, который студент готовит самостоятельно на основе прочтения нескольких научных источников, может носить как информационно-обзорный, так и проблемный характер. В последнем случае докладчик не только должен грамотно сформулировать проблему, но и указать, как она ставится/решается различными авторами. Необходимо проследить логику автора в постановке проблемы (или в ее решении), характер его аргументации, рассмотреть примеры, приводимые им. Поощряется личное отношение к прочитанному, аргументированное выделение плюсов и минусов рассматриваемой позиции, умение обобщать материал, делать обоснованные выводы.

Работа студентов над докладом предполагает отработку навыков публичной речи, организации и ведения полемики; умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей.

Доклад, как правило, имеет трехчастную структуру: введение, основная часть, заключение. Во введении формулируется суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы. Основная часть может состоять из нескольких пунктов, каждый из которых посвящен доказательному раскрытию конкретного вопроса. В заключении подводятся итоги и делаются обобщенные выводы по теме доклада.

Выделяют следующие этапы работы над докладом:

- подбор и изучение основных источников по теме (рекомендуется использовать не менее 3 источников);
- обработка и систематизация материала, подготовка выводов и обобщений;
- разработка плана доклада;
- написание доклада.
- публичное выступление.

Отличительной чертой доклада является научный, академический стиль.

Продолжительность выступления обычно не превышает 15-20 минут. Поэтому при подготовке доклада отбирается только самое главное.

Методические указания по выполнению контрольной работы

Одной из форм обучения, предусмотренных курсом «Организационная культура» является выполнение самостоятельной работы. Целью контрольной работы является закрепление знаний, полученных в лекционной части курса, приобретение определенных навыков изложения и обобщения материала, а также развитие творческих способностей студентов. Выполнение контрольной работы позволяет преподавателю судить о подготовленности студента по основным вопросам изучаемой дисциплины, об его умении разбираться в проблемных ситуациях, применять полученные знания к анализу конкретного случая. Написание работы предваряется глубоким изучением учебной и научной литературы. Поощряется привлечение дополнительных источников информации.

Контрольная работа выполняется индивидуально, творчески, недопустимо переписывание текста учебника или иных источников (особенно текстов из Интернета). Студент должен стремиться максимально использовать терминологию дисциплины «Организационная культура». Работе должны быть присущи краткость, информативность, ясность и смысловая последовательность изложения.

Методические указания по выполнению письменного анализа кейс-задачи

Письменный анализ кейс-задачи предполагает рефлексию над ситуацией из опыта практической деятельности российских и зарубежных компаний. Этот метод используется для выявления и формулирования проблемы, сравнения различных подходов к ее решению, разработки вариантов ее решения. Исследование конкретных случаев имеет ряд неоспоримых преимуществ, поскольку позволяет сразу включить творческое мышление студентов, ликвидирует разрыв между теорией и практикой, позволяет эффективно обобщить и систематизировать опыт лучших фирм и профессионалов.

Основная суть метода case study состоит в том, что студентам предлагается осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. Студенты имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, применять на практике теоретический материал. В ходе анализа кейс-задачи происходит проверка:

- усвоенных теоретических знаний по данной теме;
- способности формулировать свои мысли, идеи, предложения;
- умения предложить альтернативную точку зрения и аргументировано доказать ее.

Письменный анализ кейс-задачи предполагает несколько этапов:

1. Знакомство с представленной ситуацией, ее особенностями.
2. Анализ ситуации. Это подразумевает перевод изложенной в кейсе информации в набор логически связанных вопросов, требующих четких ответов, выделение основной проблемы, факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать на ситуацию.
3. Оценка уже принятых мер.
4. Предоставление развернутых ответов на вопросы к кейс-задаче, которые направлены, прежде всего, на то, чтобы помочь студенту понять его основное содержание и соотнести сформулированную проблему с соответствующими темами (разделами) учебной дисциплины.
5. Прогнозирование возможных будущих действий, сравнение их возможной эффективности. Каждый вариант действия необходимо обосновать и доказать его реалистичность в условиях конкретной коммуникативной ситуации, указать на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения.

Письменный анализ кейс-задачи предваряется глубоким изучением учебной и научной литературы. Рекомендуются составление кратких конспектов, отражающих сущность прочитанного, выделение собственных мыслей.

Работа выполняется самостоятельно, творчески, недопустимо переписывание текста учебника или иных источников (особенно электронных). Студент должен стремиться максимально использовать терминологию дисциплины «Организационная культура». Работе должны быть присущи краткость, информативность, ясность и смысловая последовательность изложения, речевая корректность. Обязательны выводы, обобщающие авторскую позицию по рассматриваемому вопросу. Автор должен пояснить собственные выводы, изложить критические соображения, сформулировать оценочные суждения относительно анализируемой проблемы. Заключение может содержать такой важный, дополняющий анализ элемент, как указание на применение (импликацию) результатов работы в собственной профессиональной практике.

Важное значение имеет инструментарий письменного анализа. Студент должен опираться на следующие общенаучные категории: «причина-следствие», «общее-особенное», «форма-содержание», «часть-целое», «постоянство-изменчивость». Помимо этого, работа предполагает применение специального понятийного аппарата основных разделов дисциплины, актуализацию освоенных студентами технологий анализа публичных коммуникативных взаимодействий.

Следует соблюдать требования, предъявляемые к цитированию и оформлению ссылок. В конце работы может указываться список источников, использованных для письменного анализа. Необходимо оставлять поля для замечаний преподавателя и место для рецензии.

Требования к оформлению письменного анализа кейс-задачи:

- правильное оформление титульного листа;
- описание схемы анализа;
- объем: не менее 2-х печатных страниц (компьютерного текста);
- работа выполняется на одной стороне листа стандартного формата. По всем сторонам листа оставляются поля размером 20 мм.;
- рекомендуется шрифт Таймс New Roman, размер - 14, интервал - 1,5;
- все листы работы должны быть пронумерованы (нумерация вверху листа, «от центра»);
- каждый пункт в тексте должен иметь заголовок, в точном соответствии с наименованием в схеме анализа;
- правильное оформление списка источников, использованных для проведения письменного анализа.

Методические указания по разработке исследовательского проекта «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании»

Разработка проекта позволяет оценить сформированность системы профессиональных компетенций по дисциплине «Организационная культура» в целом, установить готовность студента действовать в реальных ситуациях.

Проект разрабатывается для реальной организации, выполняется группами по 3-4 человека на основе самостоятельно полученных оригинальных исследовательских данных. Инструментарий исследования должен быть разработан студентами самостоятельно с учетом особенностей внешней и внутренней среды организации и утвержден преподавателем.

Период работы над проектом – 9 недель. Студентам рекомендуется разработать план работы над проектом и утвердить его у преподавателя. В целях обеспечения регулярности работы, материалы проекта представляются преподавателю 1 раз в неделю на консультациях.

Интерактивная поддержка проекта осуществляется посредством общения в закрытой группе в социальной сети Facebook.

Проект должен быть написан на компьютере и представлен преподавателю в электронном и распечатанном виде.

Объем проекта не менее 40 страниц (без приложений).

Требования к оформлению проекта

- Каждый раздел проекта должен начинаться с новой страницы.
- Текст страницы должен быть отформатирован по ширине страницы, каждый абзац должен начинаться с красной строки,
 - Для перечисления равнозначных функций или объектов следует использовать маркированный или нумерованный список.
 - Страницы проекта нумеруются. Нумерация страниц вверху от центра.
 - Шрифт Times New Roman, 14 кегель, межстрочный интервал – полуторный.
 - При оформлении проекта следует соблюдать правила цитирования литературы.

7. Примерная тематика курсовых работ (проектов): написание курсовых работ (проектов) по дисциплине «Организационная культура» не предусмотрено рабочим учебным планом по направлению 38.03.02. «Менеджмент».

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля):

а) основная литература

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 167 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-02520-0. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433846>
2. Организационная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.]. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 306 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-01440-2. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432946>

б) дополнительная литература

1. Аксеновская, Л. Н. Ордерная модель организационной культуры: монография / Л. Н. Аксеновская. – Москва: Академический Проект, 2020. – 303 с. – ISBN 978-5-8291-3188-3. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/132724> .
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 381 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-02345-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432057> .
3. Бендас, Т. В. Психология лидерства: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. В. Бендас. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 502 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-09205-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438206> .
4. Бурмистрова, Н. О. Оптимизация и повышение эффективности систем адаптации, оценки и развития персонала. Внутрикorporативная программа подготовки ключевых специалистов : учебное пособие / Н. О. Бурмистрова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург : Лань, 2018. – 104 с. – ISBN 978-5-8114-3048-2. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/107919> .
5. Васильева И.В. Организационно-психологическая диагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие. /И.В. Васильева. – 3-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2019. – 136 с.
6. Гудкова, Т. В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: монография / Т. В. Гудкова. – Москва: Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, 2014. – 168 с. – ISBN 978-5-9988-0306-2. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/73134> .

7. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 219 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-07226-6. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438299> .
8. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. Ю. Забродин. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 147 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-09952-2. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438214> .
9. Зуб, А. Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 372 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-00185-3. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/449288> .
10. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. М. Исаева, Е. А. Припорова – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 168 с. – (Бакалавр. Прикладной курс). – ISBN 978-5-534-06318-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/444044> .
11. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 288 с. – (Бакалавр и магистр. Модуль). – ISBN 978-5-534-02811-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/437296> .
12. Корпоративная культура [Текст]: учеб.-практ. пособие / В. В. Козлов. - М.: Альфа-Пресс, 2009. – 301 с. (39 экз.)
13. Кузнецов, Ю. В. Теория организации: учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 351 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02949-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/449876> .
14. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для академического бакалавриата / К. Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 202 с. – (Университеты России). – ISBN 978-5-534-09762-7. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/428517> .
15. Лавриненко, В. Н. Деловая этика и этикет: учебник и практикум для бакалавриата и специалитета / В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышова, В. В. Кафтан; под редакцией В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 118 с. – (Бакалавр и специалист). – ISBN 978-5-534-08210-4. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433659> .
16. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу: практическое пособие / Р. Е. Мансуров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 384 с. – (Профессиональная практика). – ISBN 978-5-534-08165-7. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432037> .
17. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 424 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-6202-4. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/431885> .
18. Морозова, Е. А. Организационная культура: учебное пособие / Е. А. Морозова. – Кемерово : КемГУ, 2019. – 145 с. – ISBN 978-5-8353-2381-4. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/125467> .
19. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А.

Экземпляров; под редакцией Е. А. Родионовой. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 279 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-01566-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433362>.

20. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. – 3-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 314 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-02314-5. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432169>

21. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учеб.пособие. /К.Э. Оксинайд. – 3-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2017. – 160 с. (Экономика и управление).

22. Организационная культура: учебник / ред. Н.И. Шаталовой. – М.: Экзамен, 2006. – 653 с. (40 экз.)

23. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура: учебник / Т. Н. Персикова. – Москва: Логос, 2015. – 288 с. – ISBN 978-5-98704-467-4. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/124998> .

24. Петров, А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для академического бакалавриата / А. Я. Петров. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 317 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-10444-8. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/430029> .

25. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. I 159 с. I (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-08262-3. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/442248> .

26. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 280 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-11445-4. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/445293> .

27. Свистунова, И. Н. Организационная культура и управление изменениями: учебное пособие / И. Н. Свистунова. – Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. – 335 с. – ISBN 978-5-94047-408-1. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/63967> .

28. Селезнева, Е. В. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 373 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8378-4. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432990> .

29. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 323 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-01100-5. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432171>.

30. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании: учеб. пособие / Т.О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2010. – 624 с. (6 экз.)

31. Социология управления: учебник для академического бакалавриата / В. И. Башмаков [и др.] ; под редакцией В. И. Башмакова, Р. В. Ленькова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 409 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-05080-6. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432068> .

32. Таратухина, Ю. В. Деловые и межкультурные коммуникации: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Таратухина, З. К. Авдеева. – Москва:

Издательство Юрайт, 2019. – 324 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-02346-6. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432886>.

33. Чернышова, Л. И. Этика, культура и этикет делового общения: учебное пособие для академического бакалавриата / Л. И. Чернышова. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 161 с. – (Бакалавр. Академический курс. Модуль). – ISBN 978-5-534-02406-7. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433774>.

в) программное обеспечение

1. Adobe Acrobat XI Лицензия АЕ для акад. организаций Русская версия Multiple License RU (65195558) Platforms (11447921 Государственный контракт № 03-019-13, 19.06.2013, бессрочно).

2. Microsoft Office Enterprise 2007 Russian Academic OPEN No Level (Номер Лицензии Microsoft 43364238, 17.01.2008, бессрочно).

3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 250-499 Node 1 year Educational Renewal License (Форус Контракт № 04-114-16 от 14 ноября 2016 г. KES Счет №РСЦЗ-000147 и АКТ от 23 ноября 2016 г. Лиц. № 1В08161103 014721370444), продлена до 22.01.2020.

4. Mozilla Firefox 50.0 Условия правообладателя (Условия использования по ссылке: <https://www.mozilla.org/ru/about/legal/terms/firefox>), бессрочно.

5. 7zip 16.04 Условия правообладателя (Условия использования по ссылке: <http://7zip.org/license.txt>) бессрочно.

6. WinRAR Государственный контракт № 04-175-12 от 26.11.2012, бессрочно.

7. Программа для статистической обработки данных SPSS Statistics 17.0 (SPSS Base Statistics; кол-во 16; сублицензионный договор №2008/12-ИГУ-1 от 11.12.2008 г. бессрочно; IBM SPSS Custom Tables; кол-во 7; лицензионный договор №20091028-1 от 28.10.2009 г.; бессрочно; IBM SPSS Custom Tables; кол-во 7; сублицензионный договор №АЛ120503-1 от 03.05.2012 г.; бессрочно); IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS Statistics Base Campus Edition, IBM SPSS Custom Tables; кол-во 15; лицензионный договор №20161219-2 от 26.12.2016 г.; бессрочно).

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Электронно-библиотечные системы содержат издания по всем изучаемым дисциплинам, и сформированной по согласованию с правообладателем учебной и учебно-методической литературы. Электронно-библиотечная система обеспечивает возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет как на территории ФГБОУ ВО «ИГУ», так и вне ее. При этом, одновременно имеют индивидуальный доступ к такой системе 100,0% обучающихся (*в соответствии с п. 7.3.3 ФГОС ВО одновременный доступ могут иметь не менее 25% обучающихся по программе*).

Для обучающихся обеспечен доступ (удаленный доступ) к следующим современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам:

ЭБС «Издательство Лань» (адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>):

ООО «Издательство Лань». Контракт № 11 от 22.03.2019 г.; Срок действия по 13.11.2020 г. Цена контракта: 524 396 руб.

Характеристика: Коллекции, пополняемые новинками в течение года коллекции «Математика», «Физика», «Информатика» - изд-ва «Лань» (624 назв.); пополняемые коллекции: «Химия», «Биология» - изд-ва «Лаборатория знаний» (84 назв.); Политематическая – 55 электронных книги издательств Физматлит, ДМК Пресс, СпбГУ и пр. 8. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки.

ЭБС ЭЧЗ «Библиотех» (адрес доступа: <https://isu.bibliotech.ru>):

ООО «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. Срок действия: бессрочный. Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011 г. Цена контракта: 390000 руб.

Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет; Характеристика: программный модуль для реализации работы ЭБС; Наполнение «ЭЧЗ Библиотех» – приобретаемыми электронными версиями книг (ЭВК) и трудами ученых ИГУ;

ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт» (Адрес доступа: <http://rucont.ru/>):

ООО ЦКБ «Бибком». Контракт № 91 от 25.10.2019 г.; Акт № БК-6253 от 14.11.19 г. Срок действия по 13.11.2020г., Цена контракта: 277 111,00 руб.

Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет. Характеристика: Коллекция Политематическая – 149 назв.

ЭБС «Айбукс.ру/ibooks.ru» (адрес доступа: <http://ibooks.ru>):

ООО «Айбукс». Контракт № 96 от 31.11.2019г.; Акт № 122 от 13.11.2019 г. Срок действия по 13.11.2020 г. Цена контракта: 241 000,00 руб.

Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет. Характеристика: электронные версии печатных изданий по различным дисциплинам учебного процесса – 178 назв.

Электронная библиотека «Академия» (адрес доступа: <http://academia-moscow.ru>):

ОИЦ «Академия». Контракт № 94 от 01.10.2015 г. Акт от 05.10.2015 г. Цена контракта: 84 515,80 руб.

Количество пользователей: круглосуточный доступ пользователей из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов в спецификации к Контракту. Характеристика: электронные версии печатных изданий по различным дисциплинам учебного процесса – 30 назв.

Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт» (адрес доступа: <http://bibliobonline.ru>):

ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 80 от 02.10.2019г.; Срок действия по 17.10. 2020 г. Акт приема-передачи № 2144 от 18.10.2019. Цена контракта: 606 100,00 руб.

Количество пользователей: круглосуточный доступ из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов согласно приложения к Контракту. Характеристика: электронные версии печатных изданий по различным отраслям знаний, свыше 8.5 тыс. назв.

Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» (адрес доступа: <http://elibrary.ru>):

ООО «НЭБ», Контракт № 130 от 13.12.2019 г.; Акт от 13.12.2019 г. Срок действия по 31.12. 2020 г. Цена контракта: 642 351,00 руб. Количество пользователей неограниченное, доступ в локальной сети вуза. Характеристика: полные тексты статей из журналов по подписке – 67 наим.; доступ к архивам в течение 9 лет, следующих после окончания срока обслуживания; полные тексты статей из журналов свободного доступа.

Web of Science (WOS) (Адрес доступа: <http://apps.webofknowledge.com>)

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственная публичная научно-техническая библиотека России» Сублицензионный договор № WoS/102 от 05.09.2019 г. Цена контракта: на безвозмездной основе.

Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Характеристика: цитатная база данных журнальных статей, объединяющая 3 базы: Science, Social Sciences, Arts&Humanities Citation Index.

Scopus (Адрес доступа: <http://www.scopus.com>)

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственная публичная научно-техническая библиотека России» Сублицензионный договор № Scopus / 102 от 09.10.19 г. Цена контракта: на безвозмездной основе.

Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Характеристика: реферативная база данных, которая индексирует более 21 тыс. наименований научно-технических и медицинских журналов примерно 5 тыс. международных издательств по всем областям наук

ЭКБСОН (Адрес доступа: <http://www.vlibrary.ru>)

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственная публичная научно-техническая библиотека России» Соглашение № 84 ЭКБСОН от 15.10.15 г. о сотрудничестве в области развития Информационной системы доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки в рамках единого Интернет-ресурса. Цена контракта: на безвозмездной основе.

Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Характеристика: единая информационная система доступа к электронным каталогам библиотечной системы образования и науки в рамках единого интернет-ресурса на основе унифицированного каталога библиотечных ресурсов.

Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» (НЭБ) (Адрес доступа: <http://нэб.рф>)

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Российская государственная библиотека». Договор № 101/НЭБ/0760 от 14.09.15 г. о предоставлении доступа к Национальной электронной библиотеке. Цена контракта: на безвозмездной основе.

Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ

Характеристика: доступ к совокупности распределенных фондов полнотекстовых электронных версий печатных, электронных и мультимедийных ресурсов НЭБ, а также к единому сводному каталогу фонда НЭБ.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (адрес доступа: в локальной сети НБ ИГУ):

ООО «Информационный Центр ЮНОНА» Договор о сотрудничестве от 15.10.2018 г.

Срок действия – до расторжения сторонами. Цена контракта: на безвозмездной основе .

Количество пользователей: без ограничений. Характеристика: правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

Научная библиотека Иркутского государственного университета [Офиц. сайт].

URL: <http://library.isu.ru/ru> (дата обращения: 02.04.2020).

Образовательный портал Иркутского государственного университета [Офиц. сайт].

URL: <http://educa.isu.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»

[Офиц. сайт]. **URL: <http://ecsocman.hse.ru> (дата обращения: 02.04.2020).**

Справочно-правовая система «ГАРАНТ» (адрес доступа: в локальной сети НБ ИГУ):

Договор № Б/12 об информационно-правовом сотрудничестве между ООО «Гарант-Сервис Иркутск» и Федеральное государственное бюджетное управление высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет» (ФГБОУ

ВПО «ИГУ») от 16.11.12 г.; Регистрационный лист № 38-70035-003593 от 21.11.12 г. Срок действия – до расторжения сторонами. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений. Характеристика: правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

д) другие Интернет-источники

Официальные сайты специализированных организаций:

1. Единый архив экономических и социологических данных [Офиц. сайт]. URL: <http://sophist.hse> .
2. Аналитический центр Юрия Левады (Левада-центр) [Офиц. сайт]. URL: <http://www.levada.ru> .
3. Всероссийский Центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Офиц.сайт]. URL: <http://wciom.ru> .
4. Исследовательская группа ЦИРКОН [Офиц. сайт]. URL: <http://www.zircon.ru> .
5. Иркутский государственный университет [Офиц. сайт]. URL: <http://www.isu.ru/ru/index.html> .
6. Научная библиотека Иркутского государственного университета [Офиц. сайт]. URL: <http://library.isu.ru/ru> .
7. Образовательный портал Иркутского государственного университета [Офиц. сайт]. URL: <http://educa.isu.ru> .
8. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Офиц. сайт]. URL: <http://ecsocman.hse.ru> .
9. Федеральный портал «Российское образование» [Офиц. сайт]. URL: <http://www.edu.ru> .
10. Фонд Общественное Мнение (ФОМ) [Офиц. сайт]. URL: <http://fom.ru> .
11. Российская ассоциация по бизнес-коммуникациям (РАБК) [Офиц. сайт]. URL: <http://www.rabc.org.ru>
12. Международная ассоциация специалистов, работающих в области стратегического управления и бизнес-коммуникаций International Association of Business Communicators (IABC) Communicative.RU IABC Russia [Офиц. сайт]. URL: <http://communicative.ru>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля):

Компьютерный класс (учебная аудитория) для проведения занятий лекционного и семинарского типа, организации самостоятельной работы на 16 рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (компьютерные столы, стулья, переносная доска); компьютерами (Системный блок Intel Original LGA775 Celeron E3300 (7 шт.), Системный блок Intel Core i3-2120 (10 шт.), Монитор 17" Samsyng 743N silver 5ms (2 шт.), Монитор LG Flatron W1942S (1 шт.), Монитор LG FLATRON E2242 (10 шт.), Монитор TFT 17 Samsung 710N (4 шт.) с неограниченным доступом к сети Интернет; набором демонстрационного оборудования для презентации учебного материала по дисциплине «Организационная культура: мобильный мультимедиа проектор Aser X1160PZ, ноутбук 15.6" Lenovo B590, переносной экран, колонки; наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Организационная культура» с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

10. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины «Организационная культура» предполагает использование следующих образовательных технологий:

- проведение аудиторных занятий с использованием мультимедийных технологий, аудио- и видеоматериалов;
- использование проблемно-ориентированного подхода посредством кейс-технологий, решения ситуационных задач;
- применение интерактивных обучающих технологий, таких как: групповая дискуссия, работа в малых группах.
- применение проектных технологий: разработка проекта в малых проектных группах;
- проведение мастер-классов с управленцами, специализирующимися по вопросам формирования и изменения организационной культуры компании, с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов;
- подготовка студентами презентаций для иллюстрации своих докладов и сообщений.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин (определяется требованиями ФГОС с учетом специфики ОПОП). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов определяется соответствующим рабочим учебным планом в соответствии с требованиями ФГОС.

Дистанционные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы:

- WEB-консультации по подготовке, выполнению и защите курсовых и выпускных работ;
- индивидуальное общение со студентами через электронную почту;
- дистанционные лекции с использованием информационных платформ для проведения вебинаров онлайн ClickMeeting, Zoom;
- использование специализированного образовательного портала ИГУ <https://educa.isu.ru/> для организации текущего контроля за успеваемостью и посещаемостью.

Дистанционные технологии при освоении дисциплин применяются с использованием Образовательного портала Иркутского государственного университета (Адрес доступа: <http://educa.isu.ru>). Текст лекций, задания к практическим занятиям размещаются по дисциплинам в соответствующих разделах указанного информационного портала ИГУ. Интерактивное общение со студентами осуществляется на информационных платформах ClickMeeting и Zoom. Сроки и план видеоконференции задает преподаватель. Кроме того, преподаватель использует дистанционное чтение лекций и проведение практических занятий в Skype. При необходимости прием экзамена осуществляется в дистанционной форме с использованием информационных платформ. Индивидуальное общение со студентами проходит также через электронную почту преподавателя.

11. Оценочные средства (ОС):

11.1. Оценочные средства для входного контроля

Цель входного контроля – определить степень сформированности компетенций по дисциплинам гуманитарного и профессионального цикла, логически связанным с курсом «Организационная культура» и предшествующим ему.

Входной контроль осуществляется посредством тестирования в течение первой недели обучения.

Демонстрационный вариант тест-билета для проведения входного контроля

1. В каких документах не может быть отражена политика организации относительно организационной культуры?

- а) в инструкциях по делопроизводству
- б) в положении о наборе персонала
- в) в стандартах обучения персонала организации
- г) в приказе об увольнении сотрудника, не поддерживающего ценности организации

1. Чем, по вашему мнению, определяется национальная культура?

- а) уровнем технического прогресса
- б) уровнем развития деловых коммуникаций
- в) историей, ценностями, установками, убеждениями, нормами, обычаями, языком, религией
- в) отношением людей к природе
- г) соотношением индивидуализма и коллективизма
- д) отношением людей к пространству и ко времени
- г) особенностями организационных структур и систем управления

3. Наличие у сотрудников чувства корпоративной идентичности определяется...

- а) делегированием полномочий
- б) принятием культурных ценностей организации в качестве своих собственных
- в) осознанием идеалов компании
- г) принятием решений на основе консенсуса

4. Материальная культура это...

- а) физические объекты, созданные человеческими руками (артефакты)
- б) законы, модели поведения, нормы, правила, знания
- в) идеи, язык, традиции

5. Укажите высказывание, которое не является положением доктрины «Человеческих отношений»

- а) «деньги - мотив материальной выгоды, не рассматриваются руководством в качестве «вечного двигателя»
- б) «не бойся, если твой подчиненный способнее тебя, а гордись таким подчиненным»
- в) «просвещение служащих о целях и проблемах фирмы создает корпоративное сознание и гордость за собственное место работы»
- г) «групповые ценности - наиболее важный ориентир оптимизации «человеческих отношений» на производстве»
- д) «социальное и психологическое положение рабочего на производстве имеет более важное значение, чем сама работа»

6. «Обратная связь» в организации может осуществляться с помощью...

- а) социологических исследований
- б) корпоративных мероприятий
- в) выдачи распоряжений подчиненным
- г) анкетирования

7. Совокупность мероприятий, оказывающих психологическое воздействие на членов организации - это ...

- а) обряд
- б) ритуал
- в) менталитет

г) стиль

8. Что, по вашему мнению, не входит в духовную культуру?

- а) ценности, церемонии, ритуалы
- б) книги, храмы
- в) символы, мифы, идеи
- г) приказы, инструкции, положения
- д) условия труда и производства

9. Определение миссии организации может состоять из следующих основных компонентов...

- а) интересы основных субъектов организации
- б) определение областей конкуренции и конкурентных преимуществ
- в) стратегия компании
- г) предназначение организации в социуме
- д) цели организации на текущий период

11.2. Оценочные средства текущего контроля (ТК) формируются в соответствии с ЛНА ИГУ и включают в себя такие виды ОС как устный опрос, подготовка докладов, проведение контрольных работ, анализ и решение кейс-задач, разработка исследовательского проекта. Назначение оценочных средств ТК – выявить уровень освоения компетенций: ПК-1, ПК-2, ПК-6.

Итоговая оценка формируется по 100-балльной шкале. Она складывается из оценок отдельных работ и видов деятельности.

Контрольные мероприятия по дисциплине	Количество баллов	Разделы и темы дисциплины
Устный опрос	54 балла (3 балла за каждое из 18 занятий)	Все разделы и темы дисциплины: 1-15
Контрольная работа	3 балла	Раздел 3. Тема 7
Решение кейс задачи	6 баллов	Раздел 2. Тема 5
Доклад	3 балла	Раздел 2. Тема 3
Проект	25 баллов	Раздел 3. Тема 7-15
Текущий контроль посещаемости занятий	9 баллов (0,5 балла за каждое занятие)	Все разделы и темы дисциплины: 1 – 15
Всего	100 баллов	

Материалы для проведения текущего контроля знаний

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1	Устный опрос	Методологические основания изучения культуры организации	ПК-1
2	Устный опрос	Понятие, сущность и	ПК-1

		функции организационной культуры	
3	Устный опрос Доклад	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	ПК-1
4	Устный опрос	Коммуникативное единство организации	ПК-2
5	Устный опрос Кейс-задача	Типы организационной культуры	ПК-1 ПК-2
6	Устный опрос	Формирование и развитие организационной культуры	ПК-6
7	Устный опрос Контрольная работа Проект (раздел 1)	Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации	ПК-1
8	Устный опрос Проект (раздел 1)	Роль лидерства и руководства в формировании и развитии организационной культуры	ПК-1
9	Устный опрос Проект (раздел 2)	Отбор персонала в соответствие с важнейшими критериями организационной культуры	ПК-2
10	Устный опрос Проект (раздел 2)	Адаптация и развитие персонала как способы интеграции интересов компании и работника	ПК-2
11	Устный опрос Проект (раздел 2)	Взаимосвязь организационной культуры и системы мотивации и стимулирования персонала	ПК-1
12	Устный опрос Проект (раздел 2)	Роль организационной культуры в развитии благонадежности и лояльности персонала	ПК-1
13	Устный опрос Проект (раздел 3)	Сила организационной культуры и организационные субкультуры	ПК-1
14	Устный опрос Проект (раздел 3)	Изменение организационной культуры	ПК-6
15	Устный опрос Презентация и защита проекта	Модели влияния организационной культуры на эффективность организации	ПК-1

**Вопросы для проведения устного опроса по темам дисциплины
Вопросы для проведения устного опроса по теме 1 (раздел 1) «Методологические
основания изучения культуры организации»**

1. Формирование представлений о культуре организации в концепциях пионеров научного менеджмента

2. Роль организационной культуры в концепциях школы «человеческих отношений».

3. Осмысление организационной культуры в работах представителей феноменологического направления.

4. Рационально-прагматический подход к осмыслению культуры организации. Актуальность системного и синергетического подходов к исследованию организационной культуры в современном менеджменте.

5. Сущность антропологического, социокультурного и системного подходов к изучению организационной культуры организации.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 2 (раздел 1) «Понятие, сущность и функции организационной культуры»

1. Соотношение понятий «корпоративная культура», «организационная культура», «деловая культура», «национальная культура».

2. Содержание, качественные характеристики и свойства организационной культуры.

3. Функции организационной культуры (внешней адаптации и внутренней интеграции).

4. Уровни организационной культуры.

5. Субъективная и объективная культура организации.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 3 (раздел 2) «Основные элементы организационной культуры и механизмы их взаимодействия»

1. Цели как элемент организационной культуры. Согласованность целей работника и целей компании.

2. Система ценностей как основа организационной культуры организации. Процесс формирования и усвоения ценностей.

3. Нормы и правила поведения, их значение для культуры организации.

4. Традиции, обычаи, обряды и ритуалы как элементы культуры организации, их значимость для нормативного регулирования поведения персонала организации.

5. Понятие корпоративного кодекса. Значение и функции корпоративного кодекса для организации.

6. Внедрение корпоративного кодекса: проблемы и особенности опыта российских и зарубежных компаний.

7. Девизы, лозунги, символы как элементы организационной культуры организации. Анализ лозунгов и символов организаций г. Иркутска.

8. Механизмы зарождения, конструирования и трансляции корпоративного мифа. Функции корпоративной мифологии.

9. Ролевые модели героев организации.

10. Понятие, структура, функции имиджа организации.

11. Понятие фирменного стиля. Компоненты фирменного стиля. Основные носители фирменного стиля.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 4 (раздел 2)

«Коммуникативное единство организации»

1. Роль организационных коммуникаций в адаптации организации к внешней среде.

2. Внутренние коммуникации как «проводник» организационной культуры компании.

3. Факторы, влияющие на формирование системы внутренних коммуникаций.

4. Инструменты внутренних коммуникаций в организации, их роль в формировании и поддержании организационной культуры.

5. Роль корпоративных мероприятий для поддержания организационной культуры.

6. «Интерактивность» и «визуализация» как направления развития внутриорганизационных коммуникаций.
7. Препятствия в развитии внутриорганизационных коммуникаций.
8. Этические принципы общения внутри организации. Проблемные аспекты взаимодействия сотрудников по вертикали и горизонтали.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 5 (раздел 2)

«Типы организационной культуры»

1. Основные характеристики типов организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну.
2. Типологии организационной культуры по национальным особенностям поведения персонала.
3. Влияние национальной культуры на управление организацией (модель Г.Хофштеде).
4. Специфика отношений между людьми в организационных культурах различного типа.
5. Кросскультурные аспекты взаимодействия организационных культур при образовании совместных предприятий.
6. Проблема формирования кросскультурных компетенций менеджера.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 6 (раздел 3)

«Формирование и развитие организационной культуры»

1. Анализ факторов внешней и внутренней среды, влияющих на формирование организационной культуры.
2. Принципы, методы и факторы формирования организационной культуры.
3. Этапы формирования организационной культуры.
4. Моделирование процесса формирования и развития организационной культуры как специфического бизнес-процесса организации.
5. Планирование процесса формирования и развития организационной культуры
6. Функциональное построение организационной культуры.
7. Формирование структуры и основные функции подразделения по управлению организационной организацией.
8. Модель комплексной оценки организационной культуры.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 7 (раздел 3) «Исследовательские методы и инструменты диагностики организационной культуры»

1. Проблема диагностики организационной культуры: номотетический и идеографический подходы.
2. Методы исследования (наблюдение, интервью, опрос, анкетирование, тестирование, анализ документов), специфика их применения в диагностике организационной культуры.
3. Методики, применяемые для диагностики организационной культуры.
4. Построение диагностической модели организационной культуры.
6. Возможности и ограничения различных методов и методик в целях выявления проблем и патологий культуры организации.
7. Разработка диагностического инструментария исследования организационной культуры конкретной организации.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 8 (раздел 3) «Роль лидерства и руководства в формировании и развитии организационной культуры»

1. Соотношение понятий лидерства и руководства.
2. Типы лидерства.
3. Роли руководителя в качестве лидера.
4. Влияние лидеров на формирование и развитие организационной культуры.
5. Навыки и компетенции лидера в организационных культурах различного типа.
6. Построение профиля управленческих навыков лидера.

7. Особенности и проблемы российского лидерства.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 9 (раздел 3) «Отбор персонала в соответствии с важнейшими критериями организационной культуры»

1. Характеристики персонала, присущие иерархической, рыночной, клановой и адхократической культуре.
2. Принципы и методы отбора персонала согласно доминирующему типу организационной культуры, сложности в реализации этого процесса.
3. Создание критериев оценки персонала в ситуации найма новых работников.
4. Определение типа работника, идеального для культуры компании.
5. Последствия неправильного отбора персонала для организационной культуры и организации в целом.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 10 (раздел 3)

«Адаптации и развитие персонала как способы интеграции интересов компании и работников»

1. Адаптация как процесс приобщения сотрудников к культуре, климату и рабочему окружению организации.
2. Специальные программы адаптации сотрудников как способ интеграции ценностей работника и организации.
3. Агенты аккультурации, их роль в процессе освоения культуры организации новыми сотрудником.
4. Культурные «симптомы» психологической дезадаптации работника.
5. Роль оценки персонала в трансляции корпоративных ценностей.
6. Оценка персонала по компетенциям. Выбор метода оценки в зависимости от организационной культуры.
7. Система управления знаниями в организации как средство поддержания организационной культуры.
8. Выбор содержания и форм обучения в зависимости от основных ценностей организации.
9. Разработка моделей карьерного роста в организациях с различными типами организационной культуры.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 11 (раздел 3)

«Взаимосвязь организационной культуры и систем мотивации и стимулирования персонала»

1. Понятие мотивации. Влияние мотивации на продуктивность и удовлетворенность персонала.
2. Процесс мотивирования персонала в организации: основные этапы, их характеристика и взаимосвязь.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: диалектика взаимодействия.
4. Взаимосвязь трудовой мотивации и организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами.
5. Методы стимулирования, обеспечивающие удовлетворенность трудовых мотивов персонала в компаниях с различным типом организационной культуры.
6. Основные стратегии формирования и изменения трудовой мотивации в условиях различных по типу организационных культур.
7. Опыт мотивации и стимулирования работников российских компаний в аспекте организационной культуры.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 12 (раздел 3)

«Роль организационной культуры в развитии лояльности и благонадежности персонала»

1. Основные подходы к определению понятий «лояльность», «благонадежность», «приверженность» персонала.
2. Компоненты организационной лояльности.
3. Предпосылки и последствия организационной лояльности.
4. Модели развития организационной лояльности.
5. Организационная лояльность в условиях различных организационных культур.
6. Виды приверженности работников в зависимости от типа организационной культуры.
7. Формирование и развитие лояльности персонала с учетом типа культуры и российской специфики.
8. Методики измерения организационной лояльности в контексте организационной культуры.

9. Причины возникновения и признаки неблагонадежности персонала.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 13 (раздел 3)

«Сила организационной культуры и организационные субкультуры»

1. Понятие и параметры, характеризующие силу культуры. Проявления сильной и слабой организационной культуры.
2. Место и роль субкультур в системе организационной культуры.
3. Условия возникновения и генезис организационных субкультур.
4. Основные переменные, характеризующие субкультурные различия.
5. Анализ возрастных различий субкультур.
6. Характеристика профессиональных субкультур организации.
7. Особенности гендерной субкультуры организации. Типология культуры организации по признаку гендерных отношений.
8. Феномен организационной контркультуры: источники возникновения и разновидности. Политика организации в отношении контркультур.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 14 (раздел 3)

«Изменение организационной культуры»

1. Факторы, определяющие эволюцию организационной культуры.
2. Основные этапы изменения организационной культуры: общая характеристика.
3. Особенности изменения культуры на различных этапах жизненного цикла организации.
4. Принципы и механизмы изменения организационной культуры.
5. Понятие «сопротивление изменениям», причины сопротивления изменениям. Типичные реакции на внедрение изменений.
6. Управление персоналом в ситуации сопротивления изменениям.
7. Типичные ошибки и основные трудности при реализации изменений организационной культуры в российских организациях.

Вопросы для проведения устного опроса по теме 15 (раздел 3)

«Модели влияния организационной культуры на эффективность организации»

1. Модель влияния организационной культуры на эффективность организации Т. Питерса и Р. Уотормана.
2. Модель влияния организационной культуры В. Сате.
3. Взаимосвязь организационной культуры и результатов деятельности организации (модель AGIL) Т. Парсонса.
4. Измерение влияния культуры на организацию в соответствии с моделью Р. Квина и Дж. Рорбаха.
5. Конкурирующие ценности и организационная эффективность (модель Д. Дэнисона).
6. Модель «Культурное поле организации» Т. О. Соломанидиной.

7. Практика применения модели Т.О. Соломанидиной для исследования эффективности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности.

Критерии оценки за устный опрос

Оценка	Показатели
Отлично (86-100 баллов)	Ответ исчерпывающий, точный, проявлено умение пользоваться лекционным материалом, рекомендованной основной и дополнительной литературой по предмету для аргументации и самостоятельных выводов, свободное владение соответствующей терминологией, навыками анализа, умение излагать свои мысли последовательно с необходимыми обобщениями и выводами, используя термины; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять теорию в новой ситуации.
Хорошо (71-85 баллов)	Ответ обнаруживает хорошее знание и понимание материала, рекомендованной основной литературы, умение излагать свои мысли последовательно и грамотно. В ответе может быть недостаточно полно развернута аргументация, возможны отдельные затруднения в формулировке выводов, иллюстративный материал может быть представлен недостаточно, приводимые примеры не точные, отдельные ошибки в формулировке понятий, неполное знание дополнительной литературы.
Удовлетворительно (60-70 баллов)	Ответ в целом отражает общее понимание темы, знакомство с лекционным материалом. Однако содержание темы раскрыто неполно и непоследовательно, имелись затруднения или были допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов. Иллюстративный материал представлен ограниченно, приводимые примеры неточные, студент не может применять теорию в новой ситуации.
Неудовлетворительно (0-59 баллов)	Не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены существенные ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; изложение непоследовательно, не содержит выводов; отсутствуют примеры, иллюстрирующие теоретический материал, продемонстрирована неготовность отвечать на вопросы.

Демонстрационный вариант аудиторной контрольной работы по теме 7 дисциплины «Диагностика организационной культуры (по профилю)»

Контрольная работа позволяет оценить усвоение теоретического материала, умение интерпретировать данные диагностики организационной культуры по профилю в соответствии с методиками К.Камерона и Р.Куинна, Т.О. Соломанидиной.

Задание 1: Интерпретируйте профиль организационной культуры в соответствии с методикой К.Камерона и Р.Куинна «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей». Определите и охарактеризуйте:

1. доминирующий тип актуальной культуры;

2. тип будущей, предпочитаемой культуры.
3. О чем, на ваш взгляд, свидетельствуют расхождения между актуальной и предпочитаемой культурой? Дайте развернутый ответ.

Задание 2: Интерпретируйте профиль организационной культуры (поле культуры) в соответствии с методикой Т.О. Соломанидиной. Сделайте выводы:

1. о влиянии организационной культуры на показатели качества работы персонала;
2. о сбалансированности культурного поля компании.

Критерии оценки за контрольную работу:

Оценка	Показатели
Отлично (86-100 баллов)	Полные и правильные ответы на все поставленные вопросы, успешное выполнение заданий с необходимыми пояснениями, корректная формулировка понятий и категорий.
Хорошо (71-85 баллов)	Недостаточно полные и правильные ответы на 1-2 вопроса задания, несущественные ошибки в формулировке категорий и понятий, небольшие шероховатости в аргументации.
Удовлетворительно (60-70 баллов)	Ответы включают материалы, в целом правильно отражающие понимание студентом выносимых на контрольную работу тем курса. Допускаются неточности в раскрытии части категорий, несущественные ошибки при выполнении заданий, неправильные ответы на 1-2 вопроса.
Неудовлетворительно (0-59 баллов)	Неправильные ответы на 2 и более вопросов, большое количество существенных ошибок.

Демонстрационный перечень тематики докладов по теме 3 дисциплины «Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия»

Данная разновидность работы призвана выявить умение самостоятельно осваивать литературу по дисциплине, систематизировать материал, делать обоснованные выводы; позволяет оценить степень владения понятийным аппаратом дисциплины, умение привлекать фактический материал для демонстрации теоретических положений; оценить навыки грамотно построения публичного выступления, ведения полемики.

1. Понятие и функции миссии в системе организационной культуры. Подходы к разработке миссии организации.
2. Корпоративный кодекс, его значение для организации. Типология корпоративных кодексов. Структура корпоративного кодекса.
4. Технология разработки корпоративного кодекса. Типичные ошибки, допускаемые при разработке корпоративного кодекса.
5. сторителлинг: наука и искусство создания корпоративных историй. Принципы сторителлинга.

Критерии оценки за доклад:

Оценка	Показатели
Отлично (86-100 баллов)	Выполнены все требования, предъявляемые к подготовке и защите доклада. Обозначена проблема и обоснована её актуальность; правильно сформулированы цели и задачи; сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, логично изложена собственная позиция; продемонстрирован высокий уровень владения понятийным аппаратом дисциплины; доклад хорошо структурирован; изложение материала носит последовательный характер, выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; сформулированы обоснованные выводы, тема раскрыта полностью; форма изложения материала соответствует научному жанру; продемонстрировано владение широким диапазоном коммуникативных навыков, умение вести полемику, выдержан объём, соблюдены все требования к оформлению доклада, соблюден регламент выступления. Доклад подготовлен на основании освоения источников из списка

	дополнительной литературы, представлена презентация к докладу.
Хорошо (71-85 баллов)	Сформулирована проблема, обоснована ее актуальность; сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему; продемонстрирован достаточно высокий уровень владения специальной терминологией; доклад хорошо структурирован; изложение материала носит последовательный характер, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью. Основные требования, предъявляемые к подготовке и защите доклада, выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в формулировке целей и задач, недостаточно убедительно изложена собственная позиция, не соблюден регламент выступления.
Удовлетворительно (60-70 баллов)	Основные требования к работе и ее защите выполнены. Показано общее понимание темы; продемонстрировано владение основной литературой; в целом усвоены базовые категории, но при этом имелись затруднения или несущественные ошибки в определении понятий. Присутствуют неточности в формулировке проблемы, целей и задач, в изложении материала. Содержание темы доклада представлено неполно; отсутствует логическая последовательность в суждениях; на дополнительные вопросы при защите даны не достаточно аргументированные ответы. Не выдержан объем работы, имеются упущения в оформлении, не соблюден регламент выступления.
Неудовлетворительно (0-59 баллов)	Не раскрыто содержание темы доклада; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части материала; источниковая база доклада не проработана; допущены существенные ошибки в определении понятий; изложение носит хаотичный характер, выводы не сформулированы; не даны ответы на большинство дополнительных вопросов; форма изложения материала не соответствует научному жанру, речевые навыки используются ограниченно; допущены значительные ошибки в оформлении.

Демонстрационный вариант кейс-задачи по теме 5 дисциплины «ВудК° Инкорпорейтед»

Оценочное средство текущего контроля позволяет оценить знание понятийного аппарата дисциплины, важнейших типологий организационной культуры, понимание особенностей влияния национального менталитета на организационную культуру.

Вопросы:

1. Прочтите и проанализируйте консолидирующую конкретную ситуацию. Определите основные ошибки, которые были сделаны в ходе подготовки и ведения переговоров российской и американской сторонами.
2. Какие привычки российских менеджеров наиболее часто вызывают нарекания со стороны иностранных партнеров?
3. Какие составляющие по преимуществу формируют статус человека в странах с высоко-контекстуальными и низко-контекстуальными культурами? Приведите примеры из конкретной ситуации.
4. Как Вы думаете, почему для высоко-контекстуальных культур типичным является частое применение двойных стандартов в отношениях между людьми?

Критерии оценки за решение кейс-задачи:

Оценка	Показатели
Отлично (86-100 баллов)	Проблема, заложенная в кейсе, сформулирована и полностью раскрыта; анализ проблемы проведен с привлечением дополнительных источников информации; все требования, предъявляемые к заданию, выполнены; ответы на вопросы кейса отличаются полнотой, приводятся пояснения и примеры; показано безупречное владение научной терминологией, умение использовать инструментарий дисциплины для решения поставленных задач; информация хорошо систематизирована, изложена грамотно, ясно,

	последовательно и логично, выводы обоснованы; сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений; приведены весомые аргументы для обоснования своей позиции; продемонстрирована высокая степень самостоятельности и оригинальности в решении поставленных задач; работу отличает высокий уровень культуры исполнения заданий.
Хорошо (71-85 баллов)	Проблема, заложенная в кейсе, сформулирована и раскрыта, однако анализ проблемы проведен без привлечения дополнительной литературы; все требования, предъявляемые к заданию, выполнены; ответы на вопросы кейса отличаются полнотой; для решения поставленных задач используется инструментарий дисциплины, научная терминология; информация систематизирована, изложена ясно, с небольшими нарушениями логики, сделаны выводы; приведены аргументы для обоснования своей позиции; продемонстрирована достаточная степень самостоятельности в решении заданий кейса; для работы характерен высокий уровень культуры исполнения заданий.
Удовлетворительно (60-70 баллов)	Проблема, заложенная в кейсе, раскрыта не полностью; большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены; даются ответы только на элементарные вопросы кейса; научная терминология используется ограниченно, инструментарий дисциплины применяется только для решения типовых задач; информация не систематизирована, изложена с нарушением логики; выводы не сделаны или не обоснованы; аргументов для обоснования собственной точки зрения недостаточно, или аргументы не доказательны; ответы на вопросы кейса несамостоятельны, решены только стандартные задания; продемонстрирован допустимый уровень культуры исполнения заданий.
Неудовлетворительно (0-59 баллов)	Продемонстрировано непонимание проблемы; большинство требований, предъявляемых к заданию, не выполнены; даются ответы только на элементарные задания кейса; студент не владеет научной терминологией, инструментарий дисциплины используется с грубыми ошибками; информация изложена не ясно, логически не связно, отсутствуют выводы; Отсутствует собственная точка зрения, либо она слабо аргументирована; работа несамостоятельна; продемонстрирован низкий уровень культуры выполнения заданий.

Исследовательский проект «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании»

Оценочное средство для проведения текущего контроля по всем темам дисциплины. Разработка исследовательского проекта позволяет оценить сформированность системы общепрофессиональных и профессиональных компетенций в целом, установить готовность студента действовать в реальных ситуациях.

Структура проекта

Раздел I.

- 1.1. Актуальность исследования для организации
- 1.2. Объект исследования
- 1.3. Предмет исследования
- 1.4. Цель и задачи исследования
- 1.5. Гипотеза
- 1.6. Методы и инструменты исследования
- 1.7. Выборка

Раздел II. Характеристика организации и ее деятельности

- 2.1. История создания организации
 - 2.2. Основные направления деятельности
 - 2.3. Анализ организационной структуры управления
 - 2.4. Анализ кадрового состава
 - 2.4.1. Поло-возрастной состав,
 - 2.4.2. Уровень образования,
 - 2.4.3. Стаж работы в организации
 - 2.5. Анализ и оценка состояния организационной культуры
 - 2.5.1. Видение будущего, миссия, стратегия, цели организации
 - 2.5.2. Партнеры организации
 - 2.5.3. Клиенты организации
 - 2.5.4. Анализ ценностей организационной культуры
 - 2.5.5. Нормы и правила поведения в организации
 - 2.5.6. Традиции, ритуалы, обряды, герои организации
 - 2.5.7. Язык общения, специфический жаргон, мифы организации
 - 2.5.8. Анализ фирменного стиля организации
 - 2.5.9. Диагностика типа организационной культуры (по методике К.Камерона и Р.Куинна)
 - 2.5.10. Анализ процесса управления персоналом организации в контексте организационной культуры
 - 2.5.11. Оценка состояния организационной культуры компании.
- Раздел III. Методические рекомендации по формированию (развитию, изменению) организационной культуры.
- Библиографический список
- Приложения

Критерии оценки проекта:

1. Актуальность проекта для организации, соответствие его содержания потребностям организации (заказчика).
2. Уровень самостоятельности разработки проекта.
3. Регулярность работы над проектом.
4. Системность и целостность проекта (характеристика всех ключевых элементов проекта, четкое выделение причинно-следственных связей, отображение последовательности этапов разработки проекта).
5. Уровень профессионализма в осуществлении исследований по проекту (качество и адекватность разработки инструментария, должный уровень сбора, обработки и анализа полученных данных).
6. Разнообразие применяемых методов и средств исследования организационной культуры, их соответствие целям и задачам проекта.
7. Уровень обоснованности целей и задач по отношению к потребностям и проблемам организации.
8. Соответствие проекта правилам и профессиональным стандартам подготовки текстов в области менеджмента.
9. Уровень креативности проекта (оригинальность подхода к разработке проекта, нестандартность решений).
10. Обоснованность рекомендаций по формированию (развитию, изменению) организационной культуры.
11. Реалистичность проекта (уровень соответствия проекта бюджетным средствам и ресурсам организации, возможность практической реализации проекта).

Критерии оценки презентации проекта:

1. Демонстрация комплексного подхода к разработке проекта.
2. Структура презентации (логика и последовательность построения подготовленных материалов).
3. Дизайн презентации (использование элементов фирменного стиля организации).
4. Умение точно, грамотно и профессионально излагать материал.
5. Правильность речи (построение и изложение).
6. Точность и обоснованность ответов на вопросы.

11.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации (в форме экзамена)

Примерный перечень вопросов для экзамена по дисциплине

1. Подходы и методы изучения организационной культуры
2. Основные этапы эволюции концепций организационной культуры
3. Определение понятия «организационная культура». Соотношение понятий «корпоративная культура», «организационная культура».
4. Содержание, функции и свойства организационной культуры
5. Уровни организационной культуры. Соотношение объективной и субъективной культуры.
6. Роль организационной культуры в решении проблем внутренней интеграции и адаптации организации к внешней среде.
7. Элементный состав организационной культуры: общая характеристика
8. Миссия как элемент организационной культуры: функции, структура, разновидности.
9. Требования к разработке миссии организации. Подходы к разработке миссии.
10. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии предприятия.
11. Ценности организационной культуры как основа поведения персонала. Классификация ценностей организационной культуры.
12. Модель конкурирующих ценностей К.Камерона и Р.Куинна
13. Процесс формирования и усвоения ценностей организационной культуры.
14. Управление по ценностям: модели, методы, инструменты.
15. Задачи менеджмента по управлению ценностями организационной культуры. Методы воздействия менеджмента на ценности организации и работника.
16. Механизм согласования целей организации и целей работника
17. Технология визуализации ценностей
18. Методика определения ценностных ориентаций М. Рокича.
19. Методика определения степени разделяемости ценностей В.В. Козлова.
20. Организационный климат как элемент организационной культуры.
21. Нормы и правила в системе организационной культуры.
22. Применение технологии сторителлинга в российских организациях
23. Ритуалы, обычаи, традиции, обряды, церемонии как элементы организационной культуры.
24. Легенды, мифы, герои, язык организации как элементы организационной культуры.
25. Корпоративный кодекс организации: назначение, структурные элементы.
26. Разработка корпоративного кодекса организации.
27. Управленческие документы кампании, отражающие организационную культуру.
28. Разработка фирменного стиля организации. Характеристика элементов фирменного стиля организации.
29. Соотношение и взаимовлияние национальной и организационной культуры.
30. Характеристики персонала, присущие организационным культурам различного типа.

31. Отбор персонала в соответствии с доминирующим типом организационной культуры. Последствия неправильного отбора для организационной культуры предприятия.
32. Методы оценки кандидата на вакантную должность в зависимости от особенностей организационной культуры предприятия.
33. Разработка анкеты кандидата на вакантную должность с учетом культурных параметров организации
34. Организационная культура как фактор мотивации персонала организации
35. Модели и методы мотивации персонала на предприятиях с различным типом организационной культуры.
36. Типичные проблемы мотивации персонала на российских предприятиях, способы их преодоления
37. Процесс адаптации работника к организационной культуре компании. Факторы производственной и непроизводственной адаптации.
38. Роль агентов аккультурации в освоении новым сотрудником организационной культуры.
39. Разработка программ адаптации новых сотрудников с учетом особенностей организационной культуры предприятия
40. Роль организационной культуры в повышении лояльности персонала.
41. Взаимосвязь обучения работников с организационной культурой компании. Характеристика культуры самообучающейся организации по Шейну.
42. Внутриорганизационные коммуникации компании, их значение в решении проблемы интеграции персонала.
43. Внешние коммуникации организации, их роль в решении проблемы адаптации к внешней среде.
44. Параметры сильной и слабой организационной культуры.
45. Проблема единства организационной культуры компании. Виды субкультур организации.
46. Причины появления социально-культурной дезорганизации и организационных патологий
47. Контркультура и девиантность в организации. Формы проявления деструктивного поведения работников.
48. Задачи руководителя в управлении организационной культурой.
49. Классификация стилей руководства, их эффективность в условиях организационных культур различного типа.
50. Навыки и компетенции лидера в организационных культурах различного типа.
51. Влияние лидера на формирование и изменение организационной культуры.
52. Роль символического лидерства в решении управленческих задач
53. Источники формирования организационной культуры организации
54. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры
55. Процесс формирования организационной культуры в аспекте внешней адаптации и внутренней интеграции
56. Алгоритм формирования организационной культуры
57. Методы и инструменты формирования организационной культуры.
58. Роль руководства организации в формировании и развитии организационной культуры
59. Планирование процесса формирования и развития организационной культуры.
60. Методы поддержания и укрепления организационной культуры
61. Причины изменения организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры
62. Управление изменениями организационной культуры
63. Алгоритм анализа организационной культуры.

64. Модель комплексной оценки организационной культуры
65. Методика оценки эффективности организационной культуры
66. Принципы, механизмы и методы изменения организационной культуры.
67. Понятие «сопротивление изменениям». Основные причины сопротивления работников изменениям организационной культуры
68. Формы проявления сопротивления работников изменениям.
69. Методы преодоления сопротивления персонала при изменении организационной культуры.
70. Типичные ошибки и основные трудности при реализации изменений организационной культуры
71. Методам диагностики организационной культуры: характеристика, достоинства и недостатки.
72. Методика построения организационно-культурного поля компании Т.О. Соломанидиной.
73. Методика построения профиля организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна.
74. Диагностика организационной культуры по профилю. Параметры интерпретации профиля организационной культуры.
75. Разработка инструментария диагностики организационной культуры.
76. Типология организационной культуры М.Бурке
77. Типология организационной культуры Т.Е.Дейла и А.А.Кеннеди
78. Типология организационной культуры Р.Акоффа
79. Типология организационной культуры Г.Хофштеда
80. Типология организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна
81. Типология организационной культуры Ф.Тромпенаарса
82. Типология организационной культуры Т.Ю.Базарова
83. Типология организационной культуры С.Ханди.
84. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность.

11.4. Оценка сформированности компетенций

В соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся» в ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет» при оценке каждого вида учебной работы по дисциплине используется балльно-рейтинговая система.

Оценка каждого вида учебной работы по дисциплине осуществляется в рейтинговых баллах. Количество баллов, полученных обучающимся по дисциплине в течение семестра (включая баллы за экзамен), переводится в академическую оценку, которая фиксируется в зачетной книжке в соответствии со следующей таблицей:

Итоговый рейтинг	Академическая оценка	Результат освоения компетенций
0-59 баллов	Неудовлетворительно	Компетенции по дисциплине не освоены
60-70 баллов	Удовлетворительно	Компетенции по дисциплине освоены частично
71-85 баллов	Хорошо	Компетенции по дисциплине освоены в достаточной мере
86-100 баллов	Отлично	Компетенции по дисциплине освоены в полной мере

Если количество баллов, которое наберет обучающийся в течение семестра, будет недостаточным для получения им положительной академической оценки по дисциплине,

преподаватель вправе потребовать от обучающегося выполнения дополнительных заданий для получения большего количества баллов. Решение о возможности и форме выполнения обучающимся дополнительных заданий для получения большего количества баллов принимается преподавателем.

Оценка степени сформированности компетенций измеряется и определяется по показателям и критериям, представленным в таблице.

Показатели и критерии оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Компетенция (шифр в соответствии с ФГОС ВО)	Показатели	Содержание задания	Признаки проявления		Критерии оценки	Оценка степени сформированности компетенции в соответствии с требованиями к результатам освоения дисциплины
ПК-1 ПК-2 ПК-6	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - терминологию и ключевые категории дисциплины; - основные концепции и методологические подходы к пониманию организационной культуры; - задачи функционирования организационной культуры как во внешней, так и во внутренней среде организации; - особенности влияния национального менталитета на организационную культуру; - элементы культуры организации; - взаимосвязь организационных ценностей и норм, их взаимообусловленность в деятельности компании; - основные типологии организационной культуры; - специфику отбора, адаптации, мотивирования персонала в контексте организационной культуры; - основные методы и методики изучения организационной культуры, использующиеся в целях ее диагностики; - принципы управления изменением организационной культуры. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и анализировать элементный состав организационной культуры компании; - использовать методы и методики исследования 	1. Вопрос из перечня вопросов для проведения промежуточной аттестации по разделу 1 дисциплины.	Повышенный (максимально выраженные характеристики сформированности компетенции)	Знает в полной мере. Умеет в полной мере. Владеет в полной мере.	Отлично	Освоена в полной мере
			Базовый (превышение минимальных нормативов сформированности компетенции)	Знает в достаточной мере. Умеет в достаточной мере. Владеет в достаточной мере.	Хорошо	Освоена в достаточной мере
			Пороговый (обязательный, минимальная степень сформированности компетенций)	Знает частично Умеет частично. Владеет частично.	Удовлетворительно	Освоена частично
			До-пороговый (компетенция не сформирована)	Не знает Не умеет Не владеет	Неудовлетворительно	Не освоена
			2. Вопрос из	Повышенный	Знает в полной	Отлично

<p>организационной культуры с целью определения преимуществ и недостатков организационной культуры;</p> <p>- разрабатывать предложения по формированию и изменению организационной культуры.</p> <p>Владеет:</p> <p>- основами создания документов, используемых в целях управления организационной культурой;</p> <p>- основными методиками анализа в целях определения типа организационной культуры.</p>	<p>перечня вопросов для проведения промежуточной аттестации по разделу 2 дисциплины.</p>	<p>(максимально выраженные характеристики сформированности компетенции)</p>	<p>мере. Умеет в полной мере. Владеет в полной мере.</p>		<p>полной мере</p>
		<p>Базовый (превышение минимальных нормативов сформированности компетенции)</p>	<p>Знает в достаточной мере. Умеет в достаточной мере. Владеет в достаточной мере.</p>	<p>Хорошо</p>	<p>Освоена в достаточной мере</p>
		<p>Пороговый (обязательный, минимальная степень сформированности компетенций)</p>	<p>Знает частично Умеет частично. Владеет частично.</p>	<p>Удовлетворительно</p>	<p>Освоена частично</p>
		<p>До-пороговый (компетенция не сформирована)</p>	<p>Не знает Не умеет Не владеет</p>	<p>Неудовлетворительно</p>	<p>Не освоена</p>
	<p>3. Вопрос из перечня вопросов для проведения промежуточной аттестации по разделу 3 дисциплины.</p>	<p>Повышенный (максимально выраженные характеристики сформированности компетенции)</p>	<p>Знает в полной мере. Умеет в полной мере. Владеет в полной мере.</p>	<p>Отлично</p>	<p>Освоена в полной мере</p>
		<p>Базовый (превышение минимальных нормативов сформированности компетенции)</p>	<p>Знает в достаточной мере. Умеет в достаточной мере.</p>	<p>Хорошо</p>	<p>Освоена в достаточной мере</p>

			ности компетенции)	мере. Владеет в достаточной мере.		
			Пороговый (обязательный, минимальная степень сформированности компетенций)	Знает частично Умеет частично. Владеет частично.	Удовлетворительно	Освоена частично
			До-пороговый (компетенция не сформирована)	Не знает Не умеет Не владеет	Неудовлетворительно	Не освоена

Порядок определения оценки за экзамен

Вопрос	Оценки (по пятибалльной шкале)																											
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	
3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	
Общая оценка	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5

Разработчик:

доцент



Н.Г.Ткачева

Рекомендовано кафедрой культурологии и управления социальными процессами,
протокол № 10 от 29 мая 2020 г.

Зав. кафедрой, доцент



Н.В.Деренко

Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры – разработчика программы.