



**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
ФГБОУ ВО «ИГУ»

**Кафедра культурологии и управления социальными процессами**

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института социальных наук,  
профессор Решетников В.А.

«16» июня 2021 г.



**Рабочая программа дисциплины**

**Б1.В.09 Организационная культура**

Направление подготовки: **38.03.02 Менеджмент**

Профиль подготовки: **«Менеджмент»**

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Форма обучения: **очная** (при необходимости программа может реализовываться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в полном объеме или частично)

Согласовано с УМК Института социальных наук, протокол № 9 от «16» июня 2021г.  
Председатель УМК, профессор

Т.И. Грабельных

Рекомендовано кафедрой культурологии и управления социальными процессами, протокол № 10 от «16» июня 2021 г.

Зав. кафедрой Деренко Н.В.

Иркутск 2021 г.

## Содержание

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ .....	3
II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП .....	3
III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов.....	7
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	9
4.3. Содержание учебного материала .....	15
4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ .....	20
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС) .....	22
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов ..	25
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов).....	28
V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	28
а) перечень литературы .....	28
б) периодические издания.....	31
в) список авторских методических разработок .....	31
г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы .....	32
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	34
6.1. Учебно-лабораторное оборудование .....	34
6.2. Программное обеспечение.....	34
6.3. Технические и электронные средства.....	35
VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ .....	35
VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ .....	37

## I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

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

**Задачи:**

- 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, развития и изменения организационной культуры;
- рассмотреть структуру, принципы и правила создания корпоративных документов, способствующих нормативному регулированию культурных процессов в организации (корпоративного кодекса).

## II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина Б1.В.09 Организационная культура относится к части программы, формируемой участниками образовательных отношений, по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент».

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: Б1.В.02 Теория организации, Б1.В.03 Риторика, Б1.В.08 Управление человеческими ресурсами, Б1.В.26 Культурология, Б2.О.01(У) Ознакомительная практика.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: Б1.В.13 Антикризисное управление, Б1.В.17 Инновационный менеджмент, Б2.О.02(Пд) Преддипломная практика, Б3.01 Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

## III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций (элементов следующих компетенций) в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент».

### Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-4. Применяет исследовательские и проектные методы при внедрении инноваций, организационных изменений, выработке стратегии.	ИДК <sub>ПК4.1</sub> Использует исследовательские и проектные методы в ходе внедрения инноваций, изменения организационной культуры.	<i>Знать:</i> задачи и последовательность осуществления диагностики организационной культуры; диагностический инструментарий, применяемый для ее исследования, возможности и ограничения его применения в конкретной ситуации.

		<p><i>Уметь:</i> обосновывать цели и методы исследования организационной культуры; осуществлять комплексную диагностику организационной культуры; анализировать, систематизировать, интерпретировать полученные данные с учетом особенностей культуры конкретной организации; давать оценку состояния организационной культуры, прогнозировать ее динамику, необходимость ее изменения; самостоятельно готовить информационные материалы, отчеты по результатам проведения диагностики.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками разработки методического инструментария для проведения исследовательских и аналитических работ; навыками проведения исследований с целью получения релевантной эмпирической информации, значимой для определения состояния организационной культуры, степени ее соответствия стратегии организации; способностью разрабатывать рекомендации по приоритетным направлениям развития и изменения организационной культуры компании.</p>
	<p>ИДК ПК4.3 Разрабатывает организационные изменения для проектов развития, в том числе в ходе антикризисного управления</p>	<p><i>Знать:</i> условия, факторы инновационных трансформаций в организации и связанные с ними изменения организационной культуры; основные этапы формирования и изменения организационной культуры; механизмы инновационных изменений организационной культуры, факторы, влияющие на их реализацию в организации; барьеры, препятствующие реализации нововведений в организационную культуру.</p> <p><i>Уметь:</i> давать оценку необходимости проведения инновационных изменений организационной культуры; осуществлять программно-целевое</p>

		<p>планирование нововведений в организационную культуру; применять практические приемы управления инновациями в организационной культуре.  <i>Владеть:</i> навыками ценностно-ориентированного управления организационной культурой; средствами информационного влияния на персонал при осуществлении процессов формирования и изменения организационной культуры.</p>
<p>ПК-5. Умеет работать в коллективе, выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством.</p>	<p>ИДК ПК5.1 Использует коммуникационные навыки для эффективной работы в коллективе.</p>	<p><i>Знать:</i> роль коммуникаций как элемента организационной культуры; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации; виды и стратегии коммуникаций в организации, их значение в управлении компанией; причины межкультурных конфликтов на предприятии, базовые стратегии их урегулирования; профессиональные и социально-психологические компетенции лидера, стили и модели лидерства, возможности их применения в различных ситуациях.  <i>Уметь:</i> исследовать и анализировать коммуникационные процессы в организации, выработать предложения по повышению их эффективности; выбирать и использовать методы группового взаимодействия, командообразования; моделировать взаимодействие между представителями организационных культур различного вида; планировать и организовывать групповую работу; сравнивать компетенции лидера в организационных культурах различного вида.  <i>Владеть:</i> методами анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современными инструментами управления организационными коммуникациями; средствами разрешения и предотвращения межкультурных</p>

		<p>конфликтов в организации; коммуникативными навыками общения в организационных сообществах для достижения общих целей; способностью решения поставленных задач с учетом лидерских качеств и особенностей организационной культуры компании.</p>
	<p>ИДК ПК5.3 Применяет методы эффективного управления человеческими ресурсами, организационной культурой (компании)</p>	<p><i>Знать:</i> сущность и содержание организационной культуры, ее функции в процессе управления, основные элементы, свойства и уровни организационной культуры, типологии и концепции организационной культуры.  <i>Уметь:</i> устанавливать влияние организационной культуры на технологии управления человеческими ресурсами компании, такие как отбор персонала, адаптация, социализация, планирование карьеры, обучение, мотивирование работников, и на этой основе вырабатывать необходимые управленческие решения, способствующие совершенствованию социально-трудовых отношений; обосновывать и оценивать задачи руководства по управлению организационной культурой; разрабатывать и использовать ЛНА, регулирующие ценностно-нормативные отношения в организации.  <i>Владеть:</i> навыками разработки программ повышения лояльности и вовлеченности персонала в рамках организационной культуры; навыками идентификации стиля управления персоналом и методов влияния руководителя на характеристики организационной культуры; навыками прогнозирования проблем управления организационной культурой.</p>

#### IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов,  
в том числе 1 зачетная единица, 36 часов на экзамен.

Из них реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий 0 часов

Форма промежуточной аттестации: экзамен .

**4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов**

№ п/п	Раздел дисциплины/ темы	Семестр	Всего часов	Из них практическая подготовка обучающихся	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоемкость (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
					Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самостоятельная работа	Контроль СР	
					Лекции	Семинарские (практические) занятия	Консультации			
1	Раздел 1. Организационная культура как социальный феномен и объект научного анализа. Тема 1. Методологические основания изучения культуры организации	5	6		2	2	-	2	-	Устный опрос
2	Тема 2. Понятие, сущность и функции организационной культуры	5	6		2	2	-	2	-	Устный опрос
3	Раздел 2. Элементно-структурная и типологическая модели организационной культуры Тема 3. Основные элементы	5	19		6	6	-	6	1	Устный опрос Доклад

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



15	Тема 15. Модели влияния организационной культуры на эффективность организации.	5	11		2	2	1	5	1	Устный опрос Защита проекта
	Промежуточная аттестация		36							Экзамен КО – 10 ч. Контроль – 26 ч.
<b>Итого часов</b>			<b>180</b>		<b>36</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>61</b>	<b>8</b>	<b>36</b>

#### 4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
5	Раздел 1. Организационная культура как социальный феномен и объект научного анализа.					
	Тема 1. Методологические основания изучения культуры организации.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием.	1 неделя	2	Устный опрос (УО)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 6, 11, 12, 15, 19, 22, 26.
	Тема 2. Понятие, сущность и функции организационной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием.	2 неделя	2	Устный опрос (УО)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 1, 6, 11, 19, 22, 23, 26, 30.
5	Раздел 2. Элементно-структурная и типологическая модели организационной культуры					

	Тема 3. Основные элементы организационной культуры и механизмы взаимодействия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка доклада и презентации к докладу.	3-5 недели	6	Устный опрос (УО) Доклад (Д)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке доклада. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 1, 6, 11, 19, 22, 23, 26, 30.
	Тема 4. Коммуникативное единство организации	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием.	6 неделя	4	Устный опрос (УО)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 2, 6, 7, 8, 16, 22, 26, 29.
	Тема 5. Типы организационной культуры.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Решение кейс-задачи (письменно)	7 неделя	4	Устный опрос (УО) Кейс-задача (ТР)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по решению кейс-задачи. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 6, 11, 15, 19, 21, 22, 23, 26.
5	Раздел 3. Формирование, развитие и изменение организационной культуры					
	Тема 6. Формирование и развитие организационной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме	8 неделя	4	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Методические указания по изучению основной и

		занятия, работа с глоссарием.				дополнительной литературы по теме занятия. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 4, 6, 11, 19, 22, 26, 28, 30.
	Тема 7. Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка к выполнению аудиторной контрольной работы (Кр). Выполнение раздела 1 исследовательского проекта.	9 неделя	6	Устный опрос (УО) Контрольная работа (Кр) Исследовательский проект (ПР)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по подготовке исследовательского проекта. Методические указания по выполнению контрольной работы. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 4, 6, 9, 15, 22, 26, 28.
	Тема 8. Роль лидерства и руководства в формировании и развитии организационной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Выполнение раздела 1 исследовательского проекта	10 неделя	4	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению исследовательского проекта. Осн. лит-ра: 1, 2, 3.

						Доп. лит-ра: 5, 11, 14, 17, 22, 24, 26, 30.
	Тема 9. Отбор персонала в соответствие с важнейшими критериями организационной культуры.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Выполнение раздела 2 исследовательского проекта	11 неделя	4	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению исследовательского проекта. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 2, 8, 18, 22, 26, 28.
	Тема 10. Адаптация и развитие персонала как способы интеграции интересов компании и работника.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Выполнение раздела 2 исследовательского проекта	12 неделя	4	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению исследовательского проекта. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 2, 8, 10, 18, 26.
	Тема 11. Взаимосвязь организационной культуры и системы мотивации и стимулирования персонала.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Выполнение раздела 2	13 неделя	4	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия.

		исследовательского проекта				Методические указания по выполнению исследовательского проекта. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 2, 6, 20, 22, 26.
	Тема 12. Роль организационной культуры в развитии благонадежности и лояльности персонала.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Выполнение раздела 2 исследовательского проекта	14 неделя	4	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению исследовательского проекта. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 2, 8, 11, 26.
	Тема 13. Сила организационной культуры и организационные субкультуры.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Выполнение раздела 3 исследовательского проекта	15 неделя	4	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению исследовательского проекта. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 6, 7, 15, 19, 21, 22, 27.

	Тема 14. Изменение организационной культуры.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Выполнение раздела 3 исследовательского проекта	16-17 неделя	4	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению исследовательского проекта. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 3, 6, 9, 13, 14, 16, 22, 25, 26.
	Тема 15. Модели влияния организационной культуры на эффективность организации.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, работа с глоссарием. Подготовка доклада и слайд-презентации к защите исследовательского проекта. Защита исследовательского проекта	18 неделя	5	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению исследовательского проекта. Методические указания по подготовке доклада. Осн. лит-ра: 1, 2, 3. Доп. лит-ра: 6, 9, 11, 13, 14, 16, 22, 26, 28.
Общая трудоемкость самостоятельной работы по дисциплине (час)				<b>61</b>		
<b>Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)</b>				<b>0</b>		

### **4.3. Содержание учебного материала**

#### **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 конструкторов. 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 соответствие 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.

#### **4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ**

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)		Оценочные средства	Формируемые компетенции (индикаторы)
			Всего часов	Из них практическая подготовка		
1	Раздел 1. Тема 1.	Методологические основания изучения культуры организации	2		Устный опрос (УО)	ПК-5 ИДК ПК5.3
2	Раздел 1. Тема 2.	Понятие, сущность и функции организационной культуры	2		Устный опрос (УО)	ПК-5 ИДК ПК5.3
3	Раздел 2. Тема 3.	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	6		Устный опрос (УО) Доклад (Д)	ПК-5 ИДК ПК5.3
4	Раздел 2. Тема 4.	Коммуникативное единство организации	2		Устный опрос (УО)	ПК-5 ИДК ПК5.1
5	Раздел 2. Тема 5.	Типы организационной культуры	2		Устный опрос (УО) Кейс-задача (ТР)	ПК-5 ИДК ПК5.1 ИДК ПК5.3
6	Раздел 3. Тема 6.	Формирование и развитие организационной культуры	2		Устный опрос (УО)	ПК-4 ИДК ПК4.3
7	Раздел 3. Тема 7.	Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации	2		Устный опрос (УО) Контрольная работа (Кр) Проект (ПР)	ПК-4 ИДК ПК4.1
8	Раздел 3. Тема 8.	Роль лидерства и руководства в формировании и развитии организационной культуры.	2		Устный опрос (УО) Проект (ПР)	ПК-5 ИДК ПК5.1 ИДК ПК5.3
9	Раздел 3. Тема 9.	Отбор персонала в соответствие с важнейшими критериями организационной культуры.	2		Устный опрос (УО) Проект (ПР)	ПК-5 ИДК ПК5.3
10	Раздел 3. Тема 10.	Адаптация и развитие персонала как способы интеграции интересов компании и работника.	2		Устный опрос (УО) Проект (ПР)	ПК-5 ИДК ПК5.3
11	Раздел 3. Тема 11.	Взаимосвязь организационной культуры и системы мотивации и стимулирования персонала.	2		Устный опрос (УО) Проект (ПР)	ПК-5 ИДК ПК5.3
12	Раздел 3. Тема 12.	Роль организационной культуры в развитии благонадежности и лояльности персонала.	2		Устный опрос (УО) Проект (ПР)	ПК-5 ИДК ПК5.3
13	Раздел 3. Тема 13.	Сила организационной культуры и организационные субкультуры.	2		Устный опрос (УО) Проект (ПР)	ПК-5 ИДК ПК5.3

14	Раздел 3. Тема 14.	Изменение организационной культуры.	4		Устный опрос (УО) Проект (ПР)	ПК-4 ИДК ПК4.3
15	Раздел 3. Тема 15.	Модели влияния организационной культуры на эффективность организации.	2		Устный опрос (УО) Защита проекта (ПР)	ПК-5 ИДК ПК5.3

#### 4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС)

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	Методологические основания изучения культуры организации. <i>Вопрос:</i> феноменологический и рационально-прагматический подходы к исследованию культуры организации.	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.	ПК-5	ИДК ПК5.3
2	Понятие, сущность и функции организационной культуры. <i>Вопрос:</i> соотношение понятий корпоративная культура, организационная культура, деловая культура, национальная культура.	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопросов. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.	ПК-5	ИДК ПК5.3
3	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия. <i>Вопрос:</i> сравнительный анализ лозунгов и символов современных российских и западных бизнес-организаций.	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. В изученной литературе, на специализированных сайтах в Internet найдите примеры лозунгов и символов современных российских и западных бизнес-организаций. Осуществите сравнительный анализ, выделите общее и особенное в рассматриваемых элементах организационной культуры. Результаты работы представьте на практическом занятии, сопроводив выступление слайд-презентацией.	ПК-5	ИДК ПК5.3
4	Коммуникативное единство организации. <i>Вопрос:</i> тестирование в группе на определение командных ролей по методике Белбина.	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Перед практическим занятием проведите в группе тестирование на определение командных ролей по методике Белбина. Осуществите интерпретацию полученных данных. Результаты представьте на практическом занятии, сопроводив выступление слайд-презентацией.	ПК-5	ИДК ПК5.1
5	Типы организационной культуры. <i>Вопрос:</i> типология организационной культуры	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса.	ПК-5	ИДК ПК5.3

	Ф.Тромпенаарса.	Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии. Изучите методические указания по выполнению письменного анализа кейс-задачи. Выполните письменный анализ кейс-задачи «ВудКо Инкорпорейтед».		
6	Формирование и развитие организационной культуры. <i>Вопрос:</i> основные функции подразделения по управлению организационной культурой компании.	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Разработайте организационную структуру, определите функции и должностные обязанности работников подразделения по управлению организационной культурой компании. Объектом анализа должно выступать соответствующее подразделение организации, для которой будет разрабатываться проект. Результаты работы представьте на практическом занятии, сопроводив выступление слайд-презентацией.	ПК-4	ИДК ПК4.3
7	Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации. <i>Вопрос:</i> методика определения ценностных ориентаций М. Рокича. <i>Командная работа</i> над исследовательским проектом «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании». <i>Подготовка к контрольной работе.</i>	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии. Изучите методические рекомендации по подготовке к контрольной работе «Диагностика организационной культуры (по профилю)», а также демонстрационный вариант контрольной работы. Изучите методические указания по выполнению группового исследовательского проекта, изучите структуру проекта. Распределите роли между участниками команды проекта. Выполните пп.1.1.-1.4. раздела 1 проекта. Ознакомьтесь с критериями оценки презентации проекта. Подготовьте слайд-презентацию для сообщения на практическом занятии.	ПК-4	ИДК ПК4.1
8	Роль лидерства и руководства в формировании и развитии организационной культуры. <i>Вопрос:</i> проблемы и условия развития лидерства в российских организациях. <i>Командная работа</i> над исследовательским проектом «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии. Выполните пп.1.5.-1.6. проекта «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».	ПК-5	ИДК ПК5.1
9	Отбор персонала в соответствии с важнейшими критериями организационной культуры. <i>Вопрос:</i> последствия	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Подготовьте сообщение и слайд-	ПК-5	ИДК ПК5.3

	<p>неправильного отбора персонала для организационной культуры и организации в целом.  <i>Командная работа</i> над исследовательским проектом «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».</p>	<p>презентацию для выступления на практическом занятии.          Выполните пп.2.1.-2.3. проекта «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».</p>		
10	<p>Адаптация и развитие персонала как способы интеграции интересов компании и работника.  <i>Вопрос:</i> разработка моделей карьерного роста в организациях с различными типами организационной культуры.  <i>Командная работа</i> над исследовательским проектом «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса.          Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.          Выполните п.2.4 проекта «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».</p>	ПК-5	ИДК ПК5.3
11	<p>Взаимосвязь организационной культуры и системы мотивации и стимулирования персонала.  <i>Вопрос:</i> опыт мотивации и стимулирования работников российских компаний в аспекте организационной культуры.  <i>Командная работа</i> над исследовательским проектом «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса.          Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.          Выполните п.2.5.1-2.5.5 проекта «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».</p>	ПК-5	ИДК ПК5.3
12	<p>Роль организационной культуры в развитии благонадежности и лояльности персонала.  <i>Вопрос:</i> причины возникновения и признаки неблагонадежности персонала.  <i>Командная работа</i> над исследовательским проектом «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса.          Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.          Выполните п.2.5.6-2.5.11 проекта «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».</p>	ПК-5	ИДК ПК5.3
13	<p>Сила организационной культуры и организационные субкультуры.  <i>Вопрос:</i> феномен организационной контркультуры: источники возникновения и разновидности.          Политика организации в отношении контркультур.  <i>Командная работа</i> над исследовательским проектом «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса.          Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.          Выполните раздел 3 исследовательского проекта.</p>	ПК-5	ИДК ПК5.3
14	<p>Изменение организационной культуры.  <i>Вопрос:</i> типичные ошибки и основные трудности при реализации изменений организационной культуры в российских организациях .</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса.          Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.          Ознакомьтесь с требованиями к</p>	ПК-4	ИДК ПК4.3



	<i>Командная работа</i> над исследовательским проектом «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».	оформлению исследовательского проекта, критериями оценки проекта. Оформите библиографический список и приложения к проекту.		
15	<p>Модели влияния организационной культуры на эффективность организации.</p> <p><i>Вопрос:</i> практика применения модели Т.О. Соломанидиной для исследования эффективности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности.</p> <p><i>Защита исследовательского проекта</i> «Диагностика и оценка состояния организационной культуры компании».</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса.</p> <p>Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.</p> <p>Изучите методические указания по подготовке доклада.</p> <p>Подготовьте доклад для защиты проекта на практическом занятии.</p> <p>Ознакомьтесь с критериями оценки презентации проекта.</p> <p>Подготовьте презентацию для защиты проекта на практическом занятии.</p>	ПК-5	ИДК ПК5.3

#### **4.4. 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 рефлекссию 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. Рекомендуется 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 усвоенных 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 сверху 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 сверху от центра.
  - Шрифт Times New Roman, 14 кегель, межстрочный интервал – полуторный.
- При оформлении проекта следует соблюдать правила цитирования литературы

### **4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)**

Написание курсовых работ (проектов) по дисциплине «Организационная культура» не предусмотрено учебным планом по направлению 38.03.02 Менеджмент.

## **V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **а) перечень литературы**

#### **Основная литература:**

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный. // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470006> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 306 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469216> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477805> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

#### **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> (дата обращения: 26.06.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468743> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Блэк, Дж. Стюарт. Эффект домино: перемены в организации начинаются с ее сотрудников [Текст] : пер. с англ. / Дж. С. Блэк, Х. Б. Грегерсен. — М. : Юрайт, 2009. — 241 с. ; 21 см. — (Путь лидера). — Пер. изд. : It starts with one changing individuals changes organizations / J. S. Black, H. B. Gregersen. — 2008. — ISBN 978-5-9916-0082-8. — Текст: непосредственный. (2 экз.)

4. Корпоративная культура: психология и технология разработки и внедрения [Текст] : учеб. пособие / А. В. Вагин [и др.] ; Ред. А. Д. Карнышев ; Байкальский гос. ун-т экон. и права. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. — 320 с. : граф. ; 20 см. — Библиогр.: с. 234-237. — ISBN 978-5-7253-1507-3. — Текст: непосредственный. (3 экз.)

5. Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469050> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

6. Грошев, И. В. Менеджмент организационной культуры [Текст] : научное издание / И. В. Грошев, В. М. Юрьев ; Рос. акад. образ., Московский психол.- соц. ин-т. — М. : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : Модэк, 2010. - 743 с. : ил. ; 21 см. — (Библиотека менеджера). — Библиогр.: с. 694-710. - Указ.: с. 714-736. — ISBN 978-5-9770-0236-3. — Текст: непосредственный. (2 экз.)

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://urait.ru/bcode/438299> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

8. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/484241> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

9. Камерон, К. С. Диагностика и изменение организационной культуры [Текст] / К.С. Камерон, Р.Э. Куинн. — СПб. : Питер, 2001. — 320 с. ; 21см. — (Теория и практика менеджмента). — ISBN 5318002838. — Текст: непосредственный. (1 экз.)

10. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471312> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
11. Корпоративная культура [Текст]: учеб.-практ. пособие / В. В. Козлов. — М.: Альфа-Пресс, 2009. — 301 с. — Текст: непосредственный. (39 экз.)
12. Корпоративная культура: проблемы и тенденции развития в мире и в России [Текст] = Corporate culture. Problems and tendencies of development in the world and in the Russia : научное издание / Рос. акад. наук, Ин-т соц.-полит. исслед. ; ред. Н. И. Дряхлов. — М. : Наука, 2011. — 506 с. ; 22 см. — ISBN 978-5-02-037095-1. — Текст: непосредственный. (2 экз.)
13. Корпоративная культура и управление изменениями [Текст] : научное издание / Пер. с англ. А. Лисицыной. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. — 191 с. ; 21 см. - (Классика Harvard Business Review). - Предм. указ.: с. 185-191. — Пер. изд. : Harvard Business Review on Culture and Change. — 1999. — ISBN 5-9614-0229-0. — Текст: непосредственный. (1 экз.)
14. Коттер, Джон. Движущая сила перемен [Текст] : пер. с англ. / Д. Коттер. — М. : Юрайт, 2009. — 189 с. ; 21 см. — (Путь лидера). — Пер. изд. : A sense of urgency / Kotter, John. - Boston, 2008. — ISBN 978-5-9916-0067-5. — Текст: непосредственный. (2 экз.)
15. Красовский, Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес- организацией [Текст] : Учеб. пособие / Ю. Д. Красовский. — М. : Юнити-Дана, 2007. — 391 с. ; 21 см. - Библиогр.: с. 387. — ISBN 5-238-01118-0. — Текст: непосредственный. (5 экз.)
16. Куинн, Роберт. Позитивная организация [Текст] : освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма : пер. с англ. / Р. Куинн. - М. : Олимп-Бизнес, 2016. — 200 с. : ил. ; 22 см. — (Библиотека Сбербанка ; т. 66). — Библиогр.: с. 187-197. — Пер. изд. : The Positive Organization / Robert E. Quinn. - ISBN 978-5-9693-0350-8. Текст: непосредственный. (12 экз.)
17. Корпоративная культура и лидерство : пер. с англ. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. - 159 с. : цв. ил. ; 24 см. — (Дайджест McKinsey). — ISBN 978-5-9614-0501-9. — Текст: непосредственный. (2 экз.)
18. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468572> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
19. 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> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
20. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450765> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
21. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02314-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт

[сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469010> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

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

23. Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура [Текст] : учеб. пособие для вузов по спец. "Лингвистика и межкультурная коммуникация" / Т.Н. Персикова. - М. : Логос, 2002. - 224 с. — Текст : непосредственный. (18 экз.)

24. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474591> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

25. 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> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

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

27. Социология управления : учебник для вузов / В. И. Башмаков [и др.] ; под редакцией В. И. Башмакова, Р. В. Ленькова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 409 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05080-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468757> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

28. Тихомирова, О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по напр. "Менеджмент" / О. Г. Тихомирова. — М. : Инфра-М, 2014. — 150 с. ; 21 см. — (Высшее образование. Бакалавриат). — Библиогр.: с. 145-149.— ISBN 978-5-16-004534-4. — Текст: непосредственный. (1 экз.)

29. Чернышова, Л. И. Этика, культура и этикет делового общения : учебное пособие для вузов / Л. И. Чернышова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 161 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02406-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469928> (дата обращения: 24.05.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

30. Шейн, Эдгар. Организационная культура и лидерство : учебник / Э. Шейн. — 3-е изд. — СПб. : Питер, 2008. — 330 с. — (Классика МВА). — Библиогр.: с. 322-330. - Пер. изд. : Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein. - San Francisco. - ISBN 978-5-469-01286-3. — Текст: непосредственный. ( 3 экз.)

#### **б) периодические издания:**

1. Менеджмент сегодня/ Издательский дом Гребенников. — Москва, 2020 — URL: <https://grebennikon.ru/journal-6.html>. — Текст: электронный.

2. Управление корпоративной культурой/ Издательский дом Гребенников. — Москва, 2020 — URL: <https://grebennikon.ru/journal-27.html>. — Текст: электронный.

3. Управление развитием персонала/ Издательский дом Гребенников. — Москва, 2020 — URL: <https://grebennikon.ru/journal-25.html>. — Текст: электронный.

#### **в) список авторских методических разработок:**

1. Ткачева Н.Г. Лидерство как эффективный инструмент управления организацией/ Н.Г. Ткачева, А.А. Клочихина. – Вестник Иркутского университета / ФГБОУ ВО «ИГУ» ;

[редкол.: О. А. Эдельштейн, Г. В. Логунова]. – Иркутск : Издательство ИГУ, 2020. – Вып. 23. – 314 с.

2. Ткачева Н.Г. Роль лидерства в организации/ Н.Г. Ткачева, В.С. Давыдова. – Вестник Иркутского университета / ФГБОУ ВО «ИГУ»; [редкол.: О. А. Эдельштейн, Г. В. Логунова]. – Иркутск : Издательство ИГУ, 2020. – Вып. 23. – 314 с.

**г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:**

Перечень электронных ресурсов (ЭБС) по состоянию на 01.01.2021 г.:

**ЭБС «Издательство Лань» (адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>):** ООО «Издательство Лань». Контракт № 100 от 13.11.2020; Срок действия по 13.11.2021. Цена контракта: 349 893 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

**ЭБС ЭЧЗ «Библиотех» (адрес доступа: <https://isu.bibliotech.ru/>):** ООО «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011. Срок действия: бессрочный. Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011. Цена контракта: 390 000 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

**ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Рукопт» (Адрес доступа: <http://rucont.ru/>):** ЦКБ «Бибком». Контракт № 98 от 13.11.2020; Акт № бК-5415 от 14.11.2020. Срок действия по 13.11.2021. Цена контракта: 300 316 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

**ЭБС «Айбукс.py/ibooks.ru» (адрес доступа: <http://ibooks.ru/>):** ООО «Айбукс». Гарантийное письмо № б/н ООО «Айбукс». Срок действия с 01.12.2020 по 30.11.2021. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

**Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт» (адрес доступа: <https://urait.ru/>):** ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 60 от 23.09.2020; Срок действия по 17.10.2021. Акт приема-передачи № 3263 от 18.10.2020. Цена контракта: 701 575 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов согласно приложения к Контракту. Электронные версии печатных изданий по различным отраслям знаний, свыше 8.5 тыс. назв.

**Электронная библиотека ИД Гребенников (адрес доступа: <http://grebennikon.ru/>):** ООО «ИД «Гребенников», контракт № 147 от 23. 11.2020; Акт от 25.12.2020. Срок действия с 01.01.2021 по 31.12.2021. Цена контракта: 94 759 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ из любой точки сети Интернет. Полные тексты статей из журналов по подписке – 28 назв., альманахов – 49 назв., видеоматериалы – 232 назв.

**Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» (адрес доступа: <http://elibrary.ru/>):** ООО «НЭБ», Контракт № 148 от 23.12.2020; Акт от 24.12.2020. Срок действия по 31.12.2021. Цена контракта: 719 209 руб. Количество пользователей неограниченное, доступ в локальной сети вуза. Полные тексты статей из журналов по подписке – 55 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». Централизованная подписка 2020 года. Окончание доступа 31.01.2021. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Реферативная база научных статей из 34 000 отобранных научных журналов с индексом научного цитирования и инструмента для поиска и анализа.



**Scopus** (Адрес доступа: <http://www.scopus.com>): Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственная публичная научно-техническая библиотека России». Сублицензионный договор № Scopus / 102 от 09.10.2019. Цена контракта: на безвозмездной основе. Окончание доступа 31.01.2021. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Реферативная база данных, которая индексирует более 21 тыс. наименований научно-технических и медицинских журналов примерно 5 тыс. международных издательств по всем областям наук.

**Электронные издания Wiley** (адрес доступа: <http://onlinelibrary.wiley.com/>): Исполнитель: Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ) – оператор национальной и централизованной подписки на научные информационные ресурсы. Централизованная подписка 2020 г. Окончание доступа 31.01.2021. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Полнотекстовая коллекция журналов, включающая 1498 наименований. Содержание базы обеспечивает обширный охват по дисциплинам, включая химию, физику, инженерные науки, сельское хозяйство, ветеринарию, науки о продовольствии, медицину, сестринское дело, стоматологию, науки о жизни, психологию, бизнес, экономику, социальные науки, искусство, гуманитарные науки. Глубина доступа: 2016 – 2020 гг.

**ЭКБСОН** (адрес доступа: <http://www.vlibrary.ru>): Соглашение № 84 ЭКБСОН от 15.10.2015 о сотрудничестве в области развития Информационной системы доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки в рамках единого Интернет-ресурса. Исполнитель: Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственная публичная научно-техническая библиотека России». Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. 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 14.09.2015 о предоставлении доступа к Национальной электронной библиотеке. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. 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. 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: 02.04.2021).

**Образовательный портал Иркутского государственного университета [Офиц. сайт].** URL: <http://educa.isu.ru> (дата обращения: 02.04.2021).

**Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»** [Офиц. сайт]. URL: <http://ecsocman.hse.ru> (дата обращения: 02.04.2021).

**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 16.11.2012; Регистрационный лист № 38-70035-003593 от 21.11.2012. Срок действия – до расторжения сторонами. Цена контракта: на безвозмездной

основе. Количество пользователей: без ограничений. Правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

## **VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Учебно-лабораторное оборудование**

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 117 (этаж 1, помещение 64): Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 56 рабочих мест (54,0 кв.м), оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, скамьи, меловая доска, кафедра); оборудованием для презентации учебного материала и тематических иллюстраций, соответствующих рабочей программе дисциплины «Организационная культура»: проектор Epson EB-X72, экран настенный ScreenMedia Economy-P 200×200 см, ноутбук 15.6"Samsung RV508, колонки. Программное обеспечение: программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player; программа для создания и демонстрации презентаций, иллюстраций и других учебных материалов: MS PowerPoint.

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 110 (этаж 1, помещение 32): Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 36 рабочих мест (31,6 кв.м), оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, скамьи, переносная доска); оборудованием для презентации учебного материала и тематических иллюстраций, соответствующих рабочей программе дисциплины «Организационная культура»: проектор Acer X1230PS, экран настенный ScreenMedia Economy-P 200×200см, ноутбук 15.6"Samsung RV508, колонки. Программное обеспечение: программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player; программа для создания и демонстрации презентаций, иллюстраций и других учебных материалов: MS PowerPoint.

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 210 (этаж 2, помещение 25): компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, для проведения курсового проектирования (выполнения курсовых работ), для самостоятельной работы студентов на 17 рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (компьютерные столы, стулья, переносная доска), 17-ю персональными компьютерами (системный блок Intel Original LGA775 Celeron E3300 – 7 шт., системный блок Intel Core i3-2120 – 10 шт., монитор 17"Samsung 743N Silver 5ms – 2 шт., монитор LG Flatron W1942S, монитор LG FLATRON E2242 – 10 шт., монитор TFT 17 Samsung 710N – 4 шт.) с неограниченным подключением к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, мультимедийным проектором, колонками.

### **6.2. Программное обеспечение**

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (подробные сведения приведены на сайте ИГУ [https://isu.ru/export/sites/isu/ru/employee/-license/.galleries/docs/absorbed/\\_\\_\\_2019.pdf](https://isu.ru/export/sites/isu/ru/employee/-license/.galleries/docs/absorbed/___2019.pdf)).

Персональные компьютеры используемого на практических занятиях и для самостоятельной работы студентов компьютерного класса полностью оснащены необходимым системным и прикладным программным обеспечением:

- ОС Windows-10;
- офисный пакет MS Office 2013, включающий в свой состав MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access, MS Publisher;
- браузер Google Chrome;
- браузер Mozilla Firefox.

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. 7-zip 16.04 Условия правообладателя (Условия использования по ссылке: <http://7-zip.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).

### **6.3. Технические и электронные средства**

В ходе учебного процесса используется образовательный портал ФГБОУ ВО ИГУ «Educa» (<https://educa.isu.ru/>), бесплатные образовательные ресурсы видеохостинга «Youtube» (<https://www.youtube.com>), а также массовые открытые онлайн-курсы образовательных платформ «Открытое образование» (<https://npoed.ru/>), «Coursera» (<https://www.coursera.org/>). Помимо этого по всем темам дисциплины используются авторские мультимедийные презентации.

## **VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

### **Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения:**

№ п/п	Тема занятия	Вид занятия	Форма/ Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1	Методологические основания изучения культуры организации	Лекция	Интерактивная/ Информационно-проблемная лекция	1,5
2	Понятие, сущность и функции организационной культуры	Лекция	Интерактивная/ Информационно-проблемная лекция	1,5
3	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	Практическое занятие	Интерактивная/ Анализ нормативных документов компании (ценностного предложения, корпоративного кодекса)	1,5

4	Коммуникативное единство организации	Практическое занятие	Интерактивная. Тестирование по методике Белбина на определение командных ролей.	0,5
5	Типы организационной культуры	Практическое занятие	Интерактивная/ Анализ конкретной ситуации	0,5
6	Формирование и развитие организационной культуры	Лекция	Интерактивная/ Информационно-проблемная лекция	1,5
7	Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации	Практическое занятие	Интерактивная/ Разработка группового исследовательского проекта	0,5
8	Роль лидерства и руководства в формировании и развитии организационной культуры.	Практическое занятие	Интерактивная/ Разработка группового исследовательского проекта	0,5
9	Отбор персонала в соответствие с важнейшими критериями организационной культуры.	Практическое занятие	Интерактивная/ Разработка группового исследовательского проекта	0,5
10	Адаптация и развитие персонала как способы интеграции интересов компании и работника.	Практическое занятие	Интерактивная/ Разработка группового исследовательского проекта	0,5
11	Взаимосвязь организационной культуры и системы мотивации и стимулирования персонала.	Практическое занятие	Интерактивная/ Разработка группового исследовательского проекта	0,5
12	Роль организационной культуры в развитии благонадежности и лояльности персонала.	Практическое занятие	Интерактивная/ Разработка группового исследовательского проекта	0,5
13	Сила организационной культуры и организационные субкультуры.	Практическое занятие	Интерактивная/ Разработка группового исследовательского проекта	0,5
14	Изменение организационной культуры.	Практическое занятие	Интерактивная/ Разработка группового исследовательского проекта	0,5
15	Модели влияния организационной культуры на эффективность организации.	Практическое занятие	Интерактивная/ Публичная защита группового исследовательского проекта	1,0
Итого часов				12

Для проведения взаимодействия участников образовательного процесса применяются дистанционные образовательные технологии: опросы в Google-формах,

интерактивные тесты на образовательном портале Едука; для организации групповой работы применяются чаты в мессенджере Discord, виртуальная интерактивная доска Migo; для проведения web-семинаров используется облачная платформа для видео- и аудиоконференцсвязи Zoom, для консультаций по исследовательскому проекту образована группа в социальной сети Facebook.

## **VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **Оценочные материалы (ОМ):**

#### ***Оценочные материалы для входного контроля***

Цель входного контроля – определить степень сформированности компетенций по дисциплинам, 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
  
2. 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
  - е) 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

**Оценочные материалы текущего контроля** формируются в соответствии с ЛНА университета и включают в себя такие виды, как темы для подготовки докладов, демонстрационные варианты контрольных работ, разработку исследовательского проекта. Назначение оценочных средств ТК – выявить уровень освоения компетенций: ПК-4, ПК-5.

#### **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 соответствие 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.Уотмана.
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.

### **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.

### **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.

### **Демонстрационный вариант кейс-задачи по теме 5 дисциплины «ВудК<sup>о</sup> 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?

### **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

## Оценочные материалы 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.

**Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов:**

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1	Устный опрос	Методологические основания изучения культуры организации	ПК-5
2	Устный опрос	Понятие, сущность и функции организационной культуры	ПК-5
3	Устный опрос Доклад	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	ПК-5
4	Устный опрос	Коммуникативное единство организации	ПК-5
5	Устный опрос Кейс-задача	Типы организационной культуры	ПК-5
6	Устный опрос	Формирование и развитие организационной культуры	ПК-4
7	Устный опрос Контрольная работа Проект (раздел 1)	Исследовательские методы и инструменты диагностики культуры организации	ПК-4
8	Устный опрос Проект (раздел 1)	Роль лидерства и руководства в формировании и развитии организационной культуры	ПК-5
9	Устный опрос Проект (раздел 2)	Отбор персонала в соответствие с важнейшими критериями организационной культуры	ПК-5
10	Устный опрос Проект (раздел 2)	Адаптация и развитие персонала как способы интеграции интересов компании и работника	ПК-5
11	Устный опрос Проект (раздел 2)	Взаимосвязь организационной культуры и системы мотивации и стимулирования персонала	ПК-5
12	Устный опрос Проект (раздел 2)	Роль организационной культуры в развитии благонадежности и лояльности персонала	ПК-5
13	Устный опрос Проект (раздел 3)	Сила организационной культуры и организационные субкультуры	ПК-5

14	Устный опрос Проект (раздел 3)	Изменение организационной культуры	ПК-4
15	Устный опрос Презентация и защита проекта	Модели влияния организационной культуры на эффективность организации	ПК-5

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
<b>Всего</b>	<b>100 баллов</b>	

В соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся» в ФГБОУ ВО «ИГУ» 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-4 ПК-5	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- терминологию и ключевые категории дисциплины;</li> <li>- основные концепции и методологические подходы к пониманию организационной культуры;</li> <li>- задачи функционирования организационной культуры как во внешней, так и во внутренней среде организации;</li> <li>- особенности влияния национального менталитета на организационную культуру;</li> <li>- элементы культуры организации;</li> <li>- взаимосвязь организационных ценностей и норм, их взаимообусловленность в деятельности компании;</li> <li>- основные типологии организационной культуры;</li> <li>- специфику отбора, адаптации, мотивирования персонала в контексте организационной культуры;</li> <li>- основные методы и методики изучения организационной культуры, использующиеся в целях ее диагностики;</li> <li>- принципы управления изменением организационной культуры.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять и анализировать элементный состав организационной культуры компании;</li> <li>- использовать методы и методики исследования организационной культуры с целью определения преимуществ и недостатков организационной культуры;</li> <li>- разрабатывать предложения по формированию и изменению организационной культуры.</li> </ul> <p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основами создания документов, использующихся в целях управления организационной культурой;</li> <li>- основными методиками анализа в целях определения типа</li> </ul>	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 перечня	Повышенный (максимально	Знает в полной мере.	Отлично	Освоена в полной мере

организационной культуры.	вопросов для проведения промежуточной аттестации по разделу 2 дисциплины.	выраженные характеристики сформированности компетенции)	Умеет в полной мере. Владеет 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
	3. Вопрос из перечня вопросов для проведения промежуточной аттестации по разделу 3 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

				мере.		
			Пороговый (обязательный, минимальная степень сформирован- ности компетенций)	Знает частично Умеет частично. Владеет частично.	Удовлет- воритель- но	Освоена частично
			До-пороговый (компетенция не сформи- рована)	Не знает Не умеет Не владеет	Неудов- летвори- тельно	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	5	
2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	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	3	4	5
Общая оценка	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	

**Разработчик:**

Доцент кафедры культурологии и  
управления социальными процессами



Н.Г. Ткачева

Программа дисциплины «Организационная культура» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент».

Программа рассмотрена на заседании кафедры культурологии и управления социальными процессами 26 мая 2021 г., протокол № 10.

Заведующий кафедрой



Н.В. Деренко

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