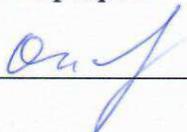


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 15.12.2021 13:42:02
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет Экономический
Кафедра Экономики и управления

Утверждено
на заседании кафедры
протокол № 1 от 29.08.2018
Зав. кафедрой

 Опарина Т.А.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

дисциплина Корпоративная культура

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.10.01

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления или специальности

Программа

Управление персоналом

Разработчик (составитель)

К.с.н., доцент

А.Ю. Васильев

ученая степень, ученое звание, ФИО



подпись

29.08.18

дата

Оглавление

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).....	3
1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы.....	3
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	4
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	4
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).....	5
5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	7
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	9
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	9
6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	11
6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	17
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).....	18
7.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	18
7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля).....	18
7.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	19
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	19
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).....	21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа:

1. Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7).
2. Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32).

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: <ul style="list-style-type: none">– этические нормы и психологические особенности работы в коллективе
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: <ul style="list-style-type: none">– обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения
	3 этап: Владение (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: <ul style="list-style-type: none">– навыками и методами делового общения в профессиональной сфере
Владением навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: <ul style="list-style-type: none">– определение основных понятий курса: «организация», «управление», «культура», «социально-психологический климат», «организационная культура», «культура организации» «корпоративная культура»;– современную теорию и практику управления организационной культурой;– принципы и методы формирования организационной культуры
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: <ul style="list-style-type: none">– осуществлять диагностику организационной культуры (определять тип организационной культуры, проводить оценку особенностей организационной культуры) и разрабатывать управленческие решения, направленные на её улучшение;– использовать инструменты диагностики на практике;– обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации для поддержания благоприятного морально-психологического климата .
	3 этап: Владение (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: <ul style="list-style-type: none">– навыками диагностики организационной культуры; методами формирования и поддержания организационной культуры.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках вариативной части и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Экономическая теория», «Введение в управление персоналом».

Освоение дисциплины «Организационная культура» в соответствии с предлагаемой программой позволит студентам получить базовые знания для дальнейшего активного восприятия материала по дисциплинам: «Психодиагностика в управлении персоналом», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы стратегического управления персоналом», «Управление социальным развитием персонала».

Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часа.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	14,2
лекций	6
практических	8
лабораторных	
контроль самостоятельной работы	
формы контактной работы (консультации перед экзаменом, прием экзаменов и зачетов, выполнение курсовых, контрольных работ)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СРС)	90
Учебных часов на контроль:	3,8
зачет	

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

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Наименование раздела /темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
		Контактная работа с преподавателем			СРС
		Лек	Сем/Пр	Лаб	
1.	Раздел 1. Сущность организационной культуры	4	2		
1.1.	Организационная культура как социально-экономическое явление	2			15
1.2.	Структура организационной культуры	1	1		15
1.3.	Типология организационной культуры	1	1		15
2.	Раздел 2. Влияние организационной культуры	2	6		
2.1.	Формирование и поддержание организационной культуры	1	2		15
2.2.	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	1	2		15
2.3.	Диагностика организационной культуры		2		15
	Контроль – Зачет				
	ИТОГО	6	8		90

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Лекционный курс

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1.	Раздел 1. Сущность организационной культуры	
1.1.	Организационная культура как социально-экономическое явление	Понятие организационной культуры. Определения организационной культуры. Подходы к раскрытию содержания понятия «организационная культура». Функции организационной культуры. Сходства и различия организационной, корпоративной и предпринимательской культуры. Место культуры организации в социокультурной и экономической системе общества.
1.2.	Структура организационной культуры	Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры. Уровни организационной культуры: внешние факторы, ценностные ориентации и верования, базовые предположения. Основные элементы организационной культуры: ценности, нормы, символы, цели и целеполагание и др. структуры организационной культуры.
1.3.	Типология организационной культуры	Виды культур. Основные подходы к типологии организационной культуры. Основные критерии отнесения культур к определенному типу. Типология Г.Хофштеда. типология Т.Е.Дейла и А.А. Кеннеди. Типология Р.Аккофа. Типология М.Бурке. Типология С.Ханди. типология У.Оучи.
2.	Раздел 2. Влияние организационной культуры	
2.2.	Формирование и поддержание организаци-	Механизм мотивации. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Коллективная мотивация. Организационная культура как фактор

	онной культуры	мотивации персонала. Мотивации персонала различных типов организационных культур.
2.5.	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	Содержание организационной культуры. Характеристики и параметры организационной культуры. Показатели анализа организационной культуры. Гендерный аспект анализа организационной культуры.
2.6.	Диагностика организационной культуры	Инструменты оценки организационной культуры. Модель оценки конкурентных ценностей К. Камерона и Р. Куинна. Программа оценки общего культурного уровня В.В. Козлова. Инструмент оценки конкурентных ценностей (OCAI). Качественные методы исследования организационной культуры. Формализованные методы диагностики организационной культуры.

Курс практических (семинарских) занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1	Раздел 1. Сущность организационной культуры	
1.4	Типология организационной культуры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Виды культур. 2. Основные подходы к типологии организационной культуры. 3. Основные критерии отнесения культур к определенному типу. 4. Типология Г.Хофштеда. типология Т.Е.Дейла и А.А. Кеннеди. 5. Типология Р.Аккофа. Типология М.Бурке. Типология С.Ханди. типология У.Оучи.
1.5.	Формирование и поддержание организационной культуры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Позиции по проблеме формирования и поддержания организационной культуры. 2. Принципы формирования организационной культуры. 3. Методы формирования, поддержания и укрепления организационной культуры. 4. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. 5. Этапы формирования организационной культуры. 6. Методы изменения организационной культуры.
1.6.	Сильные и слабые культуры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сила организационной (корпоративной) культуры. 2. «Толщина» культуры. 3. Степень разделяемости культуры членами организации. 4. Ясность приоритетов культуры. 5. Сильные культуры. Слабые культуры.
1.7.	Понятие и виды субкультур	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определения и различия субкультуры. Критерии субкультуры. 2. Специфика поведения индивидов, относящихся к той или иной субкультуре. Основа организационной культуры. 3. Особенности формирования субкультуры. 4. Субкультурные различия. Модальная и нормативная субкультуры в организации. 5. Гендерные различия субкультур. Возрастные различия субкультур. Профессиональные субкультуры. 6. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением (девиантов).
2	Раздел 2. Влияние организационной культуры	
2.1.	Миссия компании и корпоративный кодекс. Имидж компании.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие «миссия организации». 2. Условия для успешного формирования миссии организации. 3. Основные функции миссии организации. 4. Три ипостаси миссии. 5. Классификация миссий. 6. Девизы организации. 7. Имидж организации.
2.3.	Социально-психологический	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие социально-психологического климата. 2. Роль социально-психологического климата в организационной культуре.

	климат организации	ре. Структура социально-психологического климата. 3. Факторы, влияющие на социально-психологический климат. 4. Методы поддержания и регуляции социально-психологического климата.
2.4.	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	1. Понятие «эффективность». 2. Составляющие эффективности организационной культуры влияние организационной культуры на эффективность. 3. Модели взаимосвязи организационной культуры и эффективности. 4. Модель В.Сате. Модель Т. Парсонса. Модель Квина-Рорбаха. Модель Питерса-Уотермана.
2.6.	Диагностика организационной культуры	1. Инструменты оценки организационной культуры. 2. Инструмент оценки конкурентных ценностей. 3. Качественные методы исследования организационной культуры. 4. Формализованные методы диагностики организационной культуры.
2.7.	Формирование и развитие организационных культур российских компаний	1. Менталитет. Российская ментальность и его влияние на организационную культуру организаций. 2. Анализ лозунгов и символов современных российских компаний. Примеры миссий и девизов российских компаний.

5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Основные формы самостоятельной работы:

- подготовка вопросов для самостоятельного изучения, используя лекции и дополнительную литературу;
- подготовка к практическим занятиям по вопросам, вынесенным на обсуждение к каждой теме;
- подготовка в тестированию и контрольной работе;
- подготовка реферата.

Организационная культура как социально-экономическое явление

Вопросы для рассмотрения:

1. Понятие организационной культуры. Определения организационной культуры.
2. Подходы к раскрытию содержания понятия «организационная культура».
3. Функции организационной культуры.
4. Сходства и различия организационной, корпоративной и предпринимательской культуры.
5. Место культуры организации в социокультурной и экономической системе общества.

Организационная культура и её компоненты

Вопросы для рассмотрения:

1. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры.
2. Уровни организационной культуры: внешние факторы, ценностные ориентации и верования, базовые предположения.
3. Основные элементы организационной культуры: ценности, нормы, символы, цели и целеполагание и др. структуры организационной культуры.

Типология организационной культуры

Вопросы для рассмотрения:

1. Виды культур.
2. Основные подходы к типологии организационной культуры. Основные критерии отнесения культур к определенному типу.

3. Типология Г.Хофштеда. типология Т.Е.Дейла и А.А. Кеннеди. Типология Р.Аккофа. Типология М.Бурке. Типология С.Ханди. типология У.Оучи.

Организационная культура и мотивация

Вопросы для рассмотрения:

1. Механизм мотивации. Теории мотивации.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Коллективная мотивация.
4. Организационная культура как фактор мотивации персонала.
5. Мотивации персонала различных типов организационных культур.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

1.	2.	3.				Вид оценочного средства
		Показатели и критерии оценивания результатов обучения				
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7)	1 этап: Знания	Не знает этических норм и допускает принципиальные ошибки в характеристике психологических особенностей работы в коллективе,	Неточно называет этические нормы и психологические особенности работы в коллективе затрудняется с их характеристикой в процессе обучения этике деловых отношений с опорой на лекции	Знает этические нормы и психологические особенности работы в коллективе но допускает отдельные неточности в их характеристике в процессе обучения этике деловых отношений с опорой на лекции и учебники	Знает этические нормы и психологические особенности работы в коллективе, подробно характеризует их содержание в процессе обучения этике деловых отношений на основе современной философской литературы, журналов по этике деловых отношений	Устный опрос Тестирование Контрольная работа
	2 этап: Умения	Не может обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения	Затрудняется обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения	Умеет обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения, но не всегда эффективно	Умеет обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения на конкретных примерах	Тестирование Контрольная работа
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не владеет навыками делового общения в профессиональной сфере	Применяет выборочные навыки владения деловым общением в профессиональной сфере	Может применять навыки и приемы делового общения в профессиональной сфере, но недостаточно разнообразно, творчески, действует по алгоритму	Может творчески применять навыки и приемы делового общения в профессиональной сфере, с использованием разнообразных этических приемов	Тестирование Контрольная работа
Владением навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать со-	1 этап: Знания	Не знает определения большинства понятий курса; не может назвать факторы и основные принципы и методы	Определяет основные понятия, затрудняется с характеристикой факторов, основных принципов и методов	Знает определение основных понятий; допускает отдельные неточности в характеристике факторов,	Основательно знает: определение основных понятий; знает основные современные теории и практику управ-	Устный опрос

<p>блюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32)</p>		<p>формирования и поддержания организационной культуры; не может охарактеризовать методы диагностики организационной культуры.</p>	<p>формирования и поддержания организационной культуры; называет один – два метода диагностики организационной культуры.</p>	<p>основных принципов и методов формирования и поддержания организационной культуры; с опорой на лекции и учебники называет и раскрывает основные методы диагностики организационной культуры</p>	<p>ления организационной культурой; знает принципы и методы формирования организационной культуры</p>	
	<p>2 этап: Умения</p>	<p>Обучающийся не умеет осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Обучающийся только по алгоритму умеет диагностировать организационную культуру и принимать управленческие решения; на практике затрудняется с подбором инструментов диагностики организационной культуры</p>	<p>Обучающийся осуществляет диагностику организационной культуры и принимает управленческие решения, но не всегда эффективно; выборочно использует инструменты диагностики организационной культуры;</p>	<p>Обучающийся умеет осуществлять диагностику организационной культуры и разрабатывать управленческие решения, направленные на её улучшение; способен использовать разнообразные инструменты диагностики на практике</p>	<p>Тестирование Контрольная работа</p>
	<p>3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)</p>	<p>обучающийся не умеет применять на практике методы организационной культуры, не овладел основными методами формирования и поддержания организационной культуры</p>	<p>обучающийся применяет простейшие методы диагностики организационной культуры; при разборе ситуаций затрудняется с подбором методов формирования, поддержания и изменения организационной культуры</p>	<p>обучающийся может применять на практике методы диагностики организационной культуры, но недостаточно разнообразно, действует по алгоритму; овладел основными методами формирования и поддержания организационной культуры.</p>	<p>обучающийся на высоком уровне владеет навыками диагностики организационной культуры и методами формирования и поддержания организационной культуры.</p>	<p>Тестирование Контрольная работа</p>

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов к устному опросу

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-7 на этапе «Знания»:

1. Типы организационных культур.
2. Пределы организационной культуры.
3. Корпоративная философия.
4. Индикаторы организационной культуры.
5. Уровни организационной культуры.
6. Специфика российской бизнес-культуры.
7. Взаимосвязь истории организации и ее культуры.
8. Модель организационной культуры.
9. Понятие, структура и функции морали как части организационной культуры.
10. Сущность и содержание организационной этики.
11. Организационная социальная ответственность.
12. Особенности российской этики бизнеса.
13. Обучающиеся культуры.
14. Обучающийся лидер как руководитель культуры.
15. Построение профиля организационной культуры.
16. Оценка организационной культуры.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-32 на этапе «Знания»:

17. Связи с общественностью в сфере организационной культуры.
 1. Значение групп и команд в организационной культуре.
 2. Фирменный стиль как элемент организационной культуры.
 3. Культурный самоанализ организации.
 4. Интерпретация организационной культуры сторонним лицам.
 5. Роль руководства в построении организационной культуры.
 6. Механизмы распространения организационной культуры.
 7. Развитие субкультур современных организаций.
 8. Информационные технологии в сфере организационной культуры.
 9. Динамика культурных изменений.
 10. Управление культурными изменениями.
 11. Проблемы культурных изменений.
 12. Роль личности в изменении организационной культуры.
 13. Поддержание организационной культуры.
 14. Варианты изменений в типичных организационных культурах.
 15. Оценка управленческих навыков в сфере организационной культуры.

Тестовый материал

1. Особенности, структура, виды организационных культур, их взаимосвязь со стратегией и эффективностью развития организации, а также методы изучения, формирования и развития организационной культуры, являются:

- А. предметом «Организационной культуры»;
- Б. основанием классификации организационных культур.

2. В эффективной организационной культуре ценности руководства и персонала согласуются и являются:

- А. одинаково направленными;
- Б. разнонаправленными;
- В. направление не имеет значения.

3. Стереотипы, характерные для органической культуры – это...

А. работники склонны противодействовать целям организации, что вызывает необходимость в жестком внешнем контроле;

Б. высокий уровень сплоченности делает групповое мнение основным источником морального авторитета для членов группы (групповое давление);

В. полномочия редко кому-нибудь делегируются из-за опасений возможной ошибки, механизм контроля – конкуренция;

Г. общность основных ценностных установок обеспечивает полноценное использование индивидуальных навыков и умений для достижения целей группы (культурное регулирование, самоконтроль).

4. Стереотипы характерные для предпринимательской организационной культуры – это ориентация работников на:

- А. личный доход;
- Б. социальные нужды;
- В. личные цели, вызов;
- Г. командные цели.

5. Стереотипы характерные для партиципативной организационной культуры – это представление о работниках как:

- А. о работагах, ориентированных на сообщество
- Б. о представлении о работниках как о лентяях
- В. о представлении о работниках как об общественных существах
- Г. о представлении о работниках как о личностях, профессионалах

6. Основные характеристики организационной культуры определяет:

- А. организационная структура;
- Б. структура коммуникаций;
- В. структура социально-психологических отношений;
- Г. игровая структура;
- Д. ценностно-нормативная структура;
- Е. структура внешней идентификации.

7. Э. Шейн выделял три уровня организационной культуры:

- А. артефакты;
- Б. разделяемые, поддерживаемые ценности;
- В. базовые предположения;
- Г. архетипы;
- Д. диспозиции.

8. В качестве элементов организационной культуры выделяют:

- А. ценности;
- Б. нормы;
- В. обратная связь;
- Г. стиль руководства.

9. Что относится к основным видам культурных форм, в виде которых существует

эмоциональный информационно-исторический фон? Вычеркните лишнее:

- А. ритуал;
- Б. символ;
- В. миф;
- Г. язык;

- Д. повествование;
- Е. обычаи;
- Ж. легенда.

10. Основными компонентам организационной культуры являются:

- А. культура управления;
- Б. культура внутренних отношений;
- В. культура производства;
- Г. культура внешних отношений;
- Д. коммерческая культура;
- Е. финансовая культура;
- Ж. экологическая культура;
- З. налоговая культура;
- И. культура отношений с акционерами.

11. Основными свойствами организационной культуры являются:

- А. коллективность;
- Б. эмоциональность;
- В. историчность;
- Г. динамичность;
- Д. эффективность;
- Е. особенность;
- Ж. обособленность.

12. Глубиной проникновения организационной культуры является:

- А. степень распространенности, которая показывает, какая часть сотрудников принимает основные ценности организации;
- Б. степень принятия сотрудниками основных ценностей организации;
- В. скорость и качество реакции на управленческое воздействие.

13. Совокупность основных для данной организационной культуры ценностей и дополнительных, а также некоторых специфических черт, сформировавшихся под влиянием особенностей группы, позволяет выделять ... в культуре организации.

14. Основными причинами возникновения субкультур являются:

- А. функциональная и другие дифференциации;
- Б. появление новых идей;
- В. слияние и поглощения;
- Г. снижение рентабельности организации;
- Д. изменение внешней среды организации;
- Е. появление нового лидера.

15. Обычаи это:

- А. действия, имеющие символическое значение;
- Б. привычные способы групповой деятельности;
- В. стандартные мероприятия коллектива.

16. К «размыванию» организационной культуры ведет:

- А. низкая заработная плата;
- Б. неэффективное распределение ресурсов;
- В. высокая текучесть кадров;
- Г. неудовлетворенность трудом.

17. Субкультуры в организации:

- А. могут поддерживать доминантную культуру;
- Б. могут полностью совпадать с доминантной культурой;
- В. могут противостоять доминантной культуре;
- Г. могут несущественно отличаться от доминантой культуры;
- Д. могут впоследствии заменить доминантную культуру.

18. Верно ли утверждение: «Соблюдение ритуалов, обрядов и церемоний усиливает самоопределение работников»:

- А. Верно;
- Б. Неверно.

19. Какой компонент организационной культуры включает в себя культуру проведения деловых совещаний, переговоров, встреч, а также культуру делопроизводства и коммуникаций?

- А. Культура производства;
- Б. Культура управления;
- В. Культура внешних отношений;
- Г. Предпринимательская культура;
- Д. Экологическая культура;
- Е. Культура отношений с акционерами.

20. Параметрами выделения бюрократической, органической, предпринимательской и партиципативной организационных культур являются:

- А. основные ценности, разделяемые в организации, стиль управления;
- Б. нормы и правила внутреннего взаимодействия, форма контроля, стиль управления;
- В. мотив деятельности работника, организационная структура, стиль управления;

Контрольная работа

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-7 на этапе «Знания».

1. Перечислите проблемные ситуации формирования культуры организации и основные способы реагирования на них.
2. Опишите факторы, влияющие на процесс формирования организационной культуры.
3. Охарактеризуйте основные этапы формирования организационной культуры.
4. Обоснуйте необходимость культурных изменений в организации.
5. Раскройте механизм взаимодействия внутренних компонентов организации и внешней среды при проведении общеорганизационных изменений.
6. Перечислите основные принципы проведения организационных изменений.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-32 на этапе «Знания».

1. Рассмотрите содержание основных моделей общеорганизационных изменений, на которых базируется стратегия изменения культуры организации.
2. Опишите шесть этапов изменения культуры организации по Камерону и Куинну.
3. Опишите четыре этапа изменения культуры организации, обоснованные В. Козловым
4. Выделите позитивные и негативные качества личности руководителя в имидж-моделях авторитарного и демократичного стиля управления.
5. Раскройте содержание основных моделей влияния культуры на эффективность деятельности организации.
6. Рассмотрите классификационные основания информации.
7. Вы консультант по проблемам управления развитием организации; убедите руководителя организации в необходимости сосредоточения концентрации внимания именно на проблемах информационной культуры организации.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-7 на этапе «Умения».

1. Обоснуйте, почему культура является сложным многогранным явлением.
2. Назовите основные шесть типов определений культуры и укажите основания различий между ними.
3. Назовите отечественных исследователей, занимающихся изучением культуры.
4. Закончите определение: «Культура – это...».
5. Перечислите авторов, исследующих культуру (корпоративную, организационную и т.д.).
6. Назовите общие моменты, присущие множеству существующих определений культуры.
7. Назовите основные формы организационной культуры.
8. Дайте определение организационным ценностям и укажите пути их формирования.
9. Изобразите графически ценностную модель организационной культуры и назовите ее составные элементы.
10. Раскройте понятия менталитет и ментальность.
11. Перечислите основные показатели национальной культуры, положенные Г. Хофстедом в основу многофакторной модели ценностей.
12. Перечислите основные характеристики параметра индивидуализм – коллективизм.
13. Рассмотрите основные подходы к определению сущности власти.
14. Перечислите известные вам основные типы власти.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-32 на этапе «Умения»:

1. Закончите предложение: неприятие неопределенности – это...
2. Назовите типы организационных культур организации по Т. Дилу и А. Кеннеди и охарактеризуйте их.
3. Перечислите четыре типа культур по Р. Блейку и Д. Мутону и расположите их на ценностной решетке.
4. Графически изобразите и поясните образы типов организационных культур по С. Ханди.
5. Назовите основные характеристики и черты культуры власти.
6. Схематично изобразите образ, соответствующий культуре власти.
7. Назовите основные стадии, которые проходит в своем развитии каждая организация.
8. Проведите сопоставление стадий развития организации и типов организационных культур по С. Ханди.
9. Раскройте основное содержание теории рамочной конструкции конкурирующих ценностей и графически изобразите ее.
10. Раскройте основные характеристики рыночной культуры.
11. Охарактеризуйте модель конкурентных стратегий.
12. Перечислите культурные комплексы, которые может включать в себя организация.
13. Назовите основные направления исследования феномена лидерства и охарактеризуйте их.
14. Назовите известные вам стили руководства.

Задание для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-7 на этапе «Владение»:

Деловая игра по теме: «Какая у нас культура?»

Цели и возможности применения.

Целью данного упражнения является осознание менеджерами различного уровня реальной КК своей организации.

Желательно применять это упражнение в корпоративном тренинге, но при некоторой модификации оно может выполняться и в открытом тренинге.

Описание упражнения.

Между членами группы распределяются составляющие корпоративной культуры (ритуалы, традиции, символика, коммуникации и т.д.) и участникам дается следующая инструкция:

«Сейчас каждый из вас должен подробно описать существующие в организации формы реализации данного компонента КК. Например, каковы ритуалы в нашей компании? ...»

Далее проводится мини-конференция на которой каждый участник представляет результаты своей работы.

Обсуждение.

После этой работы проводится обсуждение того, что является собой КК организации в целом. Важно обсуждать корпоративную культуру компании, выделяя в ней то, что безусловно хорошо и не требует никаких изменений, а что - требует корректировки.

Задание для оценки уровня сформированности компетенции ПК-32 на этапе «Владение»:

Деловая игра по теме: «Лидерство в организации».

Идеальный менеджер. Группа делится на две подгруппы. Нужно разработать оценивающие идеального менеджера оценочные факторы. Каждая подгруппа создает программу диагностики по оценочным факторам.

Критерии оценки участия в деловой игре

1. **Первый этап деловой игры:** обсуждение поставленной задачи и предварительный обмен мнениями на добровольно-совещательной основе. Самостоятельная внеаудиторная работа студентов в малых группах, составление аналитической справки (командная работа) в указанный срок – **0,5 баллов**;

2. **Участие в третьем этапе деловой игры:** полнота раскрытия темы задания и владение терминологией, ответы на дополнительные вопросы – **0,5 баллов. Всего 1 балл.**

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие организационной культуры, ее функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс формирования.
2. Роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами компании.
3. Типология организационных культур. Диагностика типа культуры и построение профиля организационной культуры.
4. Элементы и характеристики организационной культуры.
5. Миссии и девизы компании.
6. Коммуникативное единство организации. Организационный климат.
7. Имидж организации и его формирование.
8. Репутация компании: сущность, формирование, управление.
9. Символы, обряды, мифы и легенды в компании.
10. Корпоративный кодекс компании.
11. Организационная культура и удовлетворенность трудом.

12. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
13. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
14. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
15. Обучение персонала различных организационных культур.
16. Организационная культура и система управления знаниями в компании.
17. Системы оценки, самооценки и аттестации персонала различных организационных культур.
18. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры.
19. Навыки и компетенции лидеров различных организационных культур.
20. Сопротивление работников организационной культуре компании.
21. Диагностика степени приверженности работников культуре. Лояльность персонала к компании.
22. Особенности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности.
23. Банковская корпоративная культура: особенности и перспективы развития.
24. Особенности культуры организаций социальной сферы.
25. Закономерности и особенности развития важнейших элементов культуры исследованных организаций.

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Раздел 2				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Поощрительные баллы				
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических занятий			0	-10
Итоговый контроль				

Зачет	30		0	30
-------	----	--	---	----

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%.

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл},$$

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено – при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- не зачтено – при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

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

Основная учебная литература:

1. Грошев И.В. Организационная культура: учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 535 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433> .

Дополнительная учебная литература:

1. Базанова, О.С. Организационное поведение и организационная культура / О.С. Базанова. – М.: Лаборатория книги, 2014. – 111 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634> .

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

№	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
---	---	-------------------------

1.	Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM, договор с ООО «ЗНАНИУМ» № 3151эбс от 31.05.2018	До 03.06.2019
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online», договор с ООО «Нексмедиа» № 847 от 29.08.2017	До 01.10.2018
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань», договор с ООО «Издательство «Лань» № 838 от 29.08.2017	До 01.10.2018
4.	База данных периодических изданий (на платформе East View EBSCO), договор с ООО «ИВИС» № 133-П 1650 от 03.07.2018	До 31.06.2019
5.	База данных периодических изданий на платформе Научной электронной библиотеки (eLibrary), Договор с ООО «РУНЭБ» № 1256 от 13.12.2017	До 31.12.2018
6.	Электронная база данных диссертаций РГБ, Договор с ФГБУ «РГБ» № 095/04/0220 от 6 дек. 2017 г.	До 07.12.2018
7.	Национальная электронная библиотека, Договор с ФГБУ «РГБ» № 101/НЭБ/1438 от 13 апр. 2016 г.	Бессрочный
8.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ», договор с ООО «Открытые библиотечные системы» № 095 от 01.09.2014	Бессрочный

№	Адрес (URL)	Описание страницы
1.	http://www.dis.ru/manag/index.html	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
2.	http://www.rjm.ru	Журнал «Российский журнал менеджмента»
3.	http://www.top-personal.ru	Журнал «Управление персоналом»
4.	http://www.hr-portal.ru	Проект «HR-Portal»
5.	http://www.kredo.ru	Журнал «Кадровое дело»

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

Наименование программного обеспечения
1. Office Standard 2007
2. Windows 7
3. Консультант Плюс Юрист
4. Система «Гарант»

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

Вид учебных занятий	Организация деятельности обучающегося
---------------------	---------------------------------------

Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Устный опрос	Устный опрос как контроль знаний студентов осуществляется в виде фронтальной и индивидуальной проверки. При фронтальном опросе за короткое время проверяется состояние знаний студентов всей группы по определенному вопросу или группе вопросов. Эта форма проверки используется для: выяснения готовности группы к изучению нового материала; определения сформированности понятий; проверки домашних заданий; поэтапной или окончательной проверки учебного материала, только что разобранный на занятии; при подготовке к выполнению практических и лабораторных работ. Индивидуальный устный опрос позволяет выявить правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, степень развития логического мышления, культуру речи студентов. Эта форма применяется для текущего и тематического учета, а также для отработки и развития экспериментальных умений студентов. Причем устную проверку считают эффективной, если она направлена на выявление осмысленности восприятия знаний и осознанности их использования, если она стимулирует самостоятельность и творческую активность студентов. Устный опрос осуществляется на каждом занятии, хотя оценивать знания студентов не обязательно. Главным в контроле знаний является определение проблемных мест в усвоении учебного материала и фиксирование внимания студентов на сложных понятиях, явлениях, процессах. В процессе устного опроса можно использовать коллективную работу группы, наиболее действенными приемами, которой являются: обращение с вопросом ко всей группе; конструирование ответа; рецензирование ответа; оценка ответа и ее обоснование; постановка вопросов студентами самими студентами; взаимопроверка; самопроверка.
Индивидуальные задания (самостоятельная работа)	Представляет собой продукт самостоятельной работы студента. Задание, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал. При работе над индивидуальным заданием студент должен использовать рекомендуемую литературу. В ходе подготовки индивидуального задания студент должен использовать информационно-справочные электронные базы данных.
Тестирование	Тестирование проводится по итогам 1 и 2 разделов перед контрольной работой. Студент при подготовке должен использовать, как лекционный материал, так и учебно-методический материал.
Контрольная работа	Для подготовки к контрольной работе студент должен использовать лекционный материал, материал практических занятий, а также знания, полученные при выполнении индивидуальных заданий. Также можно использовать рекомендуемую к изучению курса литературу.

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации №5	Учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор, экран настенный, учебно-наглядные пособия
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа №10	Учебная мебель, доска
Читальный зал, помещение для самостоятельной работы №4	Учебная мебель, персональные компьютеры, учебно-наглядные пособия
Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций №43	Учебная мебель, доска