

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:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149ad56

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 Организационная культура

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.10.02

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.псх.н., доцент

В.Г. Калашников

ученая степень, ученое звание, ФИО


подпись

25 VIII. 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.....	5
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) ...	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).....	5
5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	8
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	10
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	10
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.....	13
6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	27
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).....	29
7.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	29
7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля).....	29
7.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	30
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	30
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).....	31

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 умение применять их на практике, умение 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: этические нормы и психологические особенности работы в коллективе
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: 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: определение основных понятий курса: «организация», «управление», «культура», «социально-психологический климат», «организационная культура», «культура организации» «организационная культура»; современную теорию и практику управления организационной культурой; принципы и методы формирования организационной культуры; факторы, влияющие на особенности организационной культуры; уровни организационной культуры: внешние факторы, ценностные ориентации и верования, базовые предположения; методы поддержания и изменения организационной культуры; методы диагностики организационной культуры.
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: 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: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: навыками диагностики организационной культуры; методами формирования и поддержания организационной культуры.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках вариативной части.

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

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», «Управление персоналом организации», «Управление социальным развитием организации», «Коммуникативный менеджмент», «Кадровые технологии», «Стратегический менеджмент», «Управление конфликтами».

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 зачетных единиц (з.е.), 108 академических часов.

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:	
зачет	3,8

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)

Заочная форма

№ п/п	Наименование раздела /темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				СРС
		Контактная работа с преподавателем				
		Лек	Сем/Пр	Лаб		
1	Теоретические основы организационной культуры	6	8		42	
1.1.	Организационная культура как научная и учебная дисциплина	2			6	
1.2.	Организационная культура как социально-экономическое явление	2			6	
1.3.	Организационная культура и её компоненты	2			6	
1.4	Типология организационной культуры		2		6	
1.5.	Формирование и поддержание организационной культуры		2		6	
1.6.	Сильные и слабые культуры		2		6	
1.7.	Понятие и виды субкультур		2		6	
2	Формирование эффективной организационной культуры	–	–		48	
2.1.	Миссия компании и корпоративный кодекс. Имидж компании.				6	
2.2.	Организационная культура и мотивация				6	
2.3.	Социально-психологический климат организации				6	
2.4.	Влияние организационной культуры на организационную эффективность				6	
2.5.	Содержание и показатели анализа организационной культуры				8	
2.6.	Диагностика организационной культуры				8	
2.7.	Формирование и развитие организационных культур российских компаний				8	
ИТОГО		6	8		90	

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Лекционный курс

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы организационной культуры	
1.1.	Организационная культура как научная и учебная дисциплина	Содержание дисциплины, её задачи, взаимосвязь с другими науками. Категориальный аппарат: организация, управление, культура, социально-психологический климат, Организационная культура, культура организации, организационная культура Предмет изучения дисциплины «Организационная культура». Междисциплинарный характер изучения организационной культуры. Теории, направления и подходы изучения организационной культуры. Методы, используемые теорией культуры организации. Общие методы исследования культуры организации и используемые подходы. Общелогические и эмпирические методы исследования организационной культуры. Концепция организационной культуры: подходы, модели и функции.
1.2.	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, организационной и предпринимательской культуры. Место культуры организации в социокультурной и экономической системе общества.
1.3.	Организационная культура и её компоненты	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 целепологание и др. структуры организационной культуры.
1.4.	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	Формирование эффективной организационной культуры	
2.2.	Организационная культура и мотивация	Механизм мотивации. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Коллективная мотивация. Организационная культура как фактор мотивации персонала. Мотивации персонала различных типов организационных культур.
2.5.	Содержание и показатели анализа организационной культуры	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	Теоретические основы организационной культуры	
1.4	Типология организационной	1. Виды культур. 2. Основные подходы к типологии организационной культуры.

	культуры	<ol style="list-style-type: none"> 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 (организационной) 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	Формирование эффективной 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 климат организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие социально-психологического климата. 2. Роль социально-психологического климата в организационной культуре. 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 к тестированию и контрольной работе;
- подготовка реферата.

Вопросы для самостоятельного изучения:

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Вопросы
1	Теоретические основы организационной культуры	
1.1.	Организационная культура как научная и учебная дисциплина	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание дисциплины, её задачи, взаимосвязь с другими науками. Категориальный аппарат: организация, управление, культура, социально-психологический климат, Организационная культура, „культура организации, организационная культура 2. Предмет изучения дисциплины «Организационная культура». Междисциплинарный характер изучения организационной культуры. 3. Теории, направления и подходы изучения организационной культуры. 4. Методы, используемые теорией культуры организации. Общие методы исследования культуры организации и используемые подходы. 5. Общелогические и эмпирические методы исследования организационной культуры. 6. Концепция организационной культуры: подходы, модели и функции.
1.2.	Организационная культура как социально-экономическое явление	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие организационной культуры. Определения организационной культуры. 2. Подходы к раскрытию содержания понятия «Организационная культура». Функции организационной культуры. 3. Сходства и различия организационной, организационной и предпринимательской культуры. 4. Место культуры организации в социокультурной и экономической системе общества.
1.3.	Организационная культура и её компоненты	<ol style="list-style-type: none"> 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.
1.4.	Типология организационной культуры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Виды культур. Основные подходы к типологии организационной культуры. 2. 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.
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	1. Сила организационной (организационной) 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	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	Формирование эффективной организационной культуры	
2.1.	Миссия компании и корпоративный кодекс. Имидж компании.	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 климат организации	1. Понятие социально-психологического климата. 2. Роль социально-психологического климата в организационной культуре. 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.
2.1.	Миссия компании и корпоративный кодекс. Имидж компании.	1. Понятие «миссия организации». 2. Условия для успешного формирования миссии организации. 3. Основные функции миссии организации. 4. Три ипостаси миссии. 5. Классификация миссий. Девизы организации. 6. Имидж организации.
2.3.	Социально-психологический климат организации	1. Понятие социально-психологического климата. 2. Роль социально-психологического климата в организационной культуре. Структура социально-психологического климата. 3. Факторы, влияющие на социально-психологический климат. 4. Методы поддержания и регуляции социально-психологического климата.

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.

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Этап	Показатели и критерии оценивания результатов обучения				Вид оценочного средства
		3.				
		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
	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	Тестовые задания
	3 этап: Владения (навыки /	Не владеет	Применяет	Может применять	Может творчески	Контрольная работа

	опыт деятельности)	навыками делового общения в профессиональной сфере	выборочные навыки владения деловым общением в профессиональной сфере	навыки и приемы делового общения в профессиональной сфере, но недостаточно разнообразно, творчески, действует по алгоритму	применять навыки и приемы делового общения в профессиональной сфере, с использованием разнообразных этических приемов	
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 не знает определения большинства понятий курса; не может назвать факторы и основные принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры; не может охарактеризовать методы диагностики организационной культуры.	обучающийся определяет основные понятия, затрудняется с характеристикой факторов, основных принципов и методов формирования и поддержания организационной культуры; называет один – два метода диагностики организационной культуры.	обучающийся знает определение основных понятий; допускает отдельные неточности в характеристике факторов, основных принципов и методов формирования и поддержания организационной культуры; с опорой на лекции и учебники называет и раскрывает основные методы диагностики организационной культуры	обучающийся основательно знает: определение основных понятий; знает основные современные теории и практику управления организационной культурой; знает принципы и методы формирования организационной культуры; четко называет факторы, влияющие на особенности организационной культуры, уровни организационной культуры, методы поддержания и изменения организационной культуры, методы диагностики организационной культуры.	Устный опрос

	2 этап: Умения	обучающийся не умеет осуществлять диагностику организационной культуры	обучающийся только по алгоритму умеет диагностировать организационную культуру и принимать управленческие решения; на практике затрудняется с подбором инструментов диагностики организационной культуры; не обращает внимание на соблюдение этических норм в рекомендациях по корректированию организационной культуры.	обучающийся осуществляет диагностику организационной культуры и принимает управленческие решения, но не всегда эффективно; на практике выборочно использует наиболее устоявшиеся инструменты диагностики организационной культуры; обращает внимание на соблюдение этических норм в рекомендациях по корректированию организационной культуры.	обучающийся умеет осуществлять диагностику организационной культуры и разрабатывать управленческие решения, направленные на её улучшение; способен использовать разнообразные инструменты диагностики на практике; учитывает необходимость соблюдения этических норм взаимоотношений в организации для поддержания благоприятного морально-психологического климата .	Тестовые задания
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	обучающийся не умеет применять на практике методы организационной культуры, не овладел основными методами формирования и поддержания организационной культуры	обучающийся применяет простейшие методы диагностики организационной культуры; при разборе ситуаций затрудняется с подбором методов формирования, поддержания и изменения организационной культуры	обучающийся может применять на практике методы диагностики организационной культуры, но недостаточно разнообразно, действует по алгоритму; овладел основными методами формирования и поддержания организационной культуры.	обучающийся на высоком уровне владеет навыками диагностики организационной культуры и методами формирования и поддержания организационной культуры.	Контрольная работа

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. Дайте определение следующих понятий: 1. приспособленец (как тип включения личности в организацию); 2. локус контроля; 3. интегративность как качество группы.

2. В чем суть процессуальных теорий мотивации?

3. Вспомните пирамиду потребностей А. Маслоу. Предложите по одному мероприятию, которые обязательно должны быть проведены в конкретной организации, для того, чтобы у работников были удовлетворены все виды потребностей. Ответ обоснуйте.

4. Как Вы понимаете практическую реализацию теорий организации и концепций организационного поведения людей в условиях современного предприятия (на примере теории / концепции)

5. Дайте определение следующих понятий: 1. Макивеллизм; 2. Бунтарь (как тип включения личности в организацию); 3. референтность как качество группы.

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

6. Дайте определение следующих понятий: 1. управленческие ориентации; 2. либеральный стиль руководства; 3. изменения в организации.

7. В чем суть теорий лидерства, основанных на ситуационном подходе?

8. В чем причины сопротивления изменениям в организации?

9. В чем суть поведенческих теорий лидерства?

10. С какими сопротивлениями изменениям в организации можно столкнуться на организационном и индивидуальном уровнях?

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

Тестовые задания:

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 работниках, 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. Бурное развитие науки об организационной культуре происходило в ... веке.

21. 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;
22. Субъектом управления организационной культурой являются:
- А. акционеры;
 - Б. менеджеры и консультанты;
 - В. сотрудники организации.
23. Культурные формы подразделяются на четыре основные категории:
- А. символ, язык, история, обычай;
 - Б. символ, язык, повествование, обычай;
 - В. символ, язык, история, ритуал;
 - Г. символ, язык, церемония обычай.
24. Роль «нормы поведения» заключается в следующем:
- А. способствует функционированию и развитию предприятия;
 - Б. является источником возникновения ценностей и принципов организационной культуры;
 - В. регламентирует собственное поведение человека и поведение других, избавляя от необходимости всякий раз решать типовую задачу;
 - Г. отражает и придает смысл концепции организационной культуры.
25. Одним из типов организационной культуры по М. Бурке является:
- А. «Парник»;
 - Б. «Стоячая вода»;
 - В. «Оранжерея»;
 - Г. «Болото».
26. Г. Хофштеде выделял ... аспектов, характеризующих менеджеров, специалистов и организацию в целом.
27. М. Бурке выделил параметры для определения типа организационной культуры. Это:
- А. размер и структура организации;
 - Б. уровень риска;
 - В. взаимодействие с внешней средой;
 - Г. мотивация персонала;
 - Д. дистанция власти.
28. По типологии М. Бурке сокращенный до минимума управленческий аппарат соответствует типу культуры:
- А. «французского сада»;
 - Б. «лианы»;
 - В. «огорода»;
 - Г. «кочующей орхидеи».
29. По мнению С. Ханди на стадии зарождения организации преобладает культура:
- А. культура роли;
 - Б. культура власти;
 - В. культура задачи;
 - Г. культура личности.
30. Согласно типологии Г. Хофштеде мужественные культуры ориентированы на:
- А. материальный успех;
 - Б. качество жизни;
 - В. карьеру;

Г. комфорт.

31. Для американской организационной культуры характерны:

- А. ориентация на личностные характеристики и достижения людей;
- Б. считают благополучие группы более важным, чем личное благосостояние;
- В. доминирующий способ деятельности – действие;
- Г. сотрудники работают лишь столько, сколько необходимо для выживания – сотрудники минимизируют работу.

32. В типологии С. Ханди отсутствуют следующие культуры:

- А. культура цели;
- Б. культура власти;
- В. культура задачи;
- Г. культура отношений.

33. По мнению Н. Адлера американцы традиционно рассматривают человека:

- А. как источник зла;
- Б. как изначально доброе существо;
- В. как совокупность добра и зла;
- Г. существует в гармонии с природой.

34. Для классификации организационной культуры С. Ханди выбрал следующие параметры:

- А. индивидуализм-коллективизм, дистанцию власти, стремление избежать неопределенности, мужественность-женственность;
- Б. уровень риска и скорость получения обратной связи;
- В. процесс распределения власти в организации, ценностные ориентации личности, отношения индивида и организации, структуру организации и характер ее деятельности

на различных этапах эволюции;

- Г. степень привлечения работников к установлению целей в организации и степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей.

35. Основным теоретиком организационной культуры считается:

- А. Ф. Тейлор;
- Б. Т. Ю. Базаров;
- В. Э. Шейн;
- Г. Э. Мэйо.

36. Культуре низкого риска медленной обратной связи по классификации Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди соответствует лозунг:

- А. «Действия любой ценой»;
- Б. «Клиент правит балом и все определяет»;
- В. «Стремитесь к техническому совершенству в работе»;
- Г. «Делайте правильно».

37. По типологии Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди организационная культура «МакДональдс» является культурой:

- А. высокого риска и быстрой обратной связи;
- Б. низкого риска и быстрой обратной связи;
- В. высокого риска и медленной обратной связи;
- Г. низкого риска и медленной обратной связи.

38. Стремление к избеганию неопределенности указывает:

- А. на увеличение мотивации персонала к решению проблем;
- Б. на стремление людей избежать ситуации, в которых они чувствуют себя неуверенно;
- В. на возникшую боязнь принятия решений менеджером;
- Г. на возникающее чувство неуверенности в себе, в своих силах, когда никто не может взять на себя ответственность за решение задачи.

39. Ценности организационной культуры являются наиболее важными инструментами выполнения функций, необходимых для выживания (адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность). Так считает:

- А. Питерс и Уотерман;
- Б. В. Сате;
- В. Т. Парсонс.

40. Параметрами оценки организационной культуры по характеристике «индивидуализм–коллективизм» являются:

- А. вмешательство в личную жизнь;
- Б. готовность к риску;
- В. защита интересов сотрудников;
- Г. формы мотивации;
- Д. принятие решений;
- Е. структура организации.

41. Определение типа организационной культуры по степени привлечения работников к постановке целей и средств их достижения принадлежит:

- А. М. Бурке;
- Б. Н. Адлер;
- В. Р. Акоффу.

42. Выделение четырех характеристик (индивидуализм-коллективизм; дистанция власти; стремление к избежанию неопределенности; мужественность-женственность) относится к типологии:

- А. Р. Акоффа;
- Б. Г. Хофштеде;
- В. Оучи;
- Г. М. Бурке.

43. Типологии перечисленных авторов основываются на изучении культур организаций различных стран:

- А. Р. Акоффа;
- Б. Г. Хофштеде;
- В. М. Бурке;
- Г. Т. Дейла и А. Кеннеди;
- Д. С. Ханди;
- Е. Ф. Клукхона и Ф. Штротбека;
- Ж. Н. Адлер.

44. Анализ уровня риска и скорости получения обратной связи относится к типологии:

- А. Т. Дейла и А. Кеннеди;
- Б. С. Ханди;
- В. Ф. Клукхона и Ф. Штротбека;
- Г. Н. Адлер.

45. Типология ... позволяет оценивать совместимость культур организаций, принадлежащих различным странам мира?

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

Тестовые задания:

46. Высокая степень привлечения работников к установлению целей, низкая степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей характеризует:

- А. корпоративный тип культуры;

- Б. консультативный тип культуры;
- В. «партизанский» тип культуры;
- Г. предпринимательский тип культуры.

47. Исследование влияния факторов, воздействующих на организационную культуру можно провести с помощью:

- А. анкетирования;
- Б. регрессионных моделей;
- В. SWOT-анализа;
- Г. факторного анализа.

48. Факторы, влияющие на характеристики организационной культуры, оказывают свое действие:

- А. комплексно;
- Б. последовательно;
- В. группами, (субъективный-объективный; управляемый-неуправляемый).

49. Национальная культура оказывает влияние на формирование организационной культуры:

- А. да ;
- Б. нет.

50. Теория «Х», «У» Д. МакГрегора может служить примером действия:

- А. объективных факторов;
- Б. субъективных факторов;
- В. внутренних факторов;
- Г. внешних факторов.

51. Мотивация относится к фактору:

- А. постоянного воздействия;
- Б. длительного воздействия;
- В. кратковременного воздействия;
- Г. краткосрочного воздействия.

52. Наиболее многообразным будет:

- А. уровень культуры организации;
- Б. уровень культуры личности;
- В. уровень национальной культуры;
- Г. уровень религиозной культуры.

53. Законы, политика по отношению к предприятию данной отрасли со стороны государственных органов, отношение к предприятию сообщества, требования к ведению дел со стороны партнёров и потребителей, наличие конкурентов и их поведение на рынке относятся к ... факторам.

54. Утверждение «Факторы, непосредственно зависящие от восприятия ситуации и представлений об идеальном, со стороны каждого участника процесса формирования организационной культуры, относятся к объективным факторам» является:

- А. верным;
- Б. неверным.

55. Основой для формирования такой характерной черты культур российских предприятий как коллективизм явилось:

- А. особенности отечественного сельского хозяйства;
- Б. влияние плановой экономики советского периода;
- В. коллективизация;
- Г. природно-климатические условия.

56. Для того, чтобы культура «работала» на повышение эффективности организации, она должна:

- А. поддерживать организационную стратегию;
- Б. повышать работоспособность сотрудников;

- В. быть подобна культурам окружающих организаций;
Г. поддерживать все решения руководства.
57. Эффективная культура организации соотносится со стратегией развития предприятия следующим образом:
- А. культура отражает стратегические цели;
 - Б. культура ориентирует персонал на стратегические цели;
 - В. существуют сами по себе;
 - Г. культура тормозит развитие организации;
 - Д. мобилизует инициативу сотрудников.
58. Выделение уровней культуры в системе общества позволяет:
- А. найти общие факторы, влияющие на определенном уровне;
 - Б. найти способы влияния на культуру определенного уровня;
 - В. представить систему целиком;
 - Г. управлять организационными культурами.
59. Утверждение, «развитие общества привело к постепенному выделению культур различного уровня системной организации», является:
- А. верным;
 - Б. неверным.
60. Механизм образования культур различного уровня примерно одинаков:
- А. да;
 - Б. нет.
61. Взаимодействие различных уровней культур приводит к:
- А. противостоянию уровней;
 - Б. взаимовлиянию уровней;
 - В. взаимопроникновению уровней.
62. Существует частичное совпадение культур различного уровня системной организации:
- А. да;
 - Б. нет.
63. Появление особенностей культур различных организаций связано:
- А. с решением различного рода проблем выживания;
 - Б. с особенностями руководителя, основавшего организацию;
 - В. с особенностями местности, где расположена организация;
 - Г. со стремлением руководства ограничить переход сотрудников в другую организацию.
64. Утверждение, «отбор факторов для анализа культуры конкретной организации исследователь производит опираясь только на свои теоретические предпочтения», является:
- А. верным;
 - Б. неверным.
65. Организационная культура влияет на подсистему формирования персонала через:
- А. критерии отбора кадров;
 - Б. методы поиска нужных кадров;
 - В. политику формирования кадрового состава (подготовка или готовые специалисты);
 - Г. службу PR.
66. Организационная культура влияет на подсистему развития персонала:
- А. определяет уровень приверженности сотрудников организации;
 - Б. определяет степень интереса к повышению квалификации;
 - В. определяет направленность интересов сотрудников;
 - Г. определяет отношение руководства к инициативам сотрудников;

Д. определяет уровень доверия руководителя персоналу.

67. Утверждение, «политика предприятия по отношению к работникам и качеству продукции определяет отношение к труду», является:

- А. верным;
- Б. неверным.

68. С помощью метода опроса (глубинное интервью) можно получить информацию:

- А. о стратегических ценностях (ценностях-целях);
- Б. о «героях»;
- В. о возможном поведении сотрудников в кризисных ситуациях;
- Г. о правилах и традициях;
- Д. о ценностях обеспечения (ценностях-средствах).

69. С помощью монографического исследования можно получить информацию:

- А. о тесноте связи факторов, влияющих на развитие организационной культуры;
- Б. об истории развития организации;
- В. о способах поведения сотрудников в ситуации кризиса;
- Г. о состоянии социально-психологического климата.

70. Истории про «героев» организации выполняют ряд функций:

- А. показывают достижимость (возможность) успеха;
- Б. дают образцы для подражания (ролевые модели);
- В. устанавливают стандарты работы;
- Г. формируют ценности личности;
- Д. снимают эмоциональное напряжение.

71. Факторами, воздействующими на степень управляемости организации являются:

- А. контроль со стороны партнеров и общественности;
- Б. умение эффективно организовывать реализацию принимаемых решений;
- В. учет факторов внешней среды;
- Г. умение менеджера формулировать цели;
- Д. соответствие стиля управления менеджера типу организационной культуры;
- Ж. техническая оснащенность организации.

72. Утверждение, «длительный срок существования организации свидетельствует о сильной организационной культуре», является:

- А. верным;
- Б. неверным.

73. Утверждение, «с помощью исследований и анализа реально существующих культур можно определить единую оптимальную культуру предприятий, которую остается лишь формировать в каждой организации», является:

- А. верным;
- Б. неверным.

74. Анализ документов может показать соответствие реализуемой кадровой политики и декларируемой. Эти документы:

- А. устав и декларации;
- Б. приказы и распоряжения;
- В. должностные инструкции и положения.

75. Ориентация поведения работника на внутренние регуляторы:

- А. позволяет упорядочить деятельность организации;
- Б. является основой инноваций;
- В. подавляет возможность группы меняться и приспосабливаться.

76. Ориентация поведения работников на внешние регуляторы:

- А. позволяет изменять деятельность организации;
- Б. позволяет упорядочить деятельность организации;

- В. является основой инноваций;
 - Г. повышает статус сотрудника.
77. Данный метод социологического исследования позволяет собрать значительный объем информации и провести статистический анализ:
- А. глубинное интервью;
 - Б. анкетирование;
 - В. наблюдение;
 - Г. ролевые игры и тренинги.
78. К внешним регуляторам поведения работников относится:
- А. правила внутреннего трудового распорядка;
 - Б. нормы работы оборудования;
 - В. ценности;
 - Г. Устав организации.
79. «Герои организации» – это:
- А. люди такого типа, которые имеют наибольшие шансы сделать карьеру в организации;
 - Б. люди, которые следуют всем правилам и традициям в организации;
 - В. люди, посмеившиеся противостоять руководству.
80. Принципы формирования организационной культуры – это:
- А. культура должна отражать основные идеи существования организации;
 - Б. культура должна формироваться в полном соответствии с эффективными образцами, которые уже существуют в других организациях;
 - В. идеи должны нести положительный эмоциональный заряд;
 - Г. разработанные элементы и мероприятия должны гармонизировать между собой, подтверждаться поведением и отношением к ним руководства;
 - Д. отвержение накопленного предшествующими поколениями культурного опыта как неэффективного.
81. Вы согласны с утверждением, что лидеры оказывают наиболее сильное влияние на формирование культуры организации?
- А. Да;
 - Б. Нет.
82. Правильная последовательность этапов формирования организационной культуры:
- А. целенаправленные воздействия на организационную культуру с целью изжить негативные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии;
 - Б. изучение сложившейся организационной культуры, определение степени соответствия сложившейся оргкультуры выработанной руководством стратегии развития организации, выявление позитивных и негативных ценностей;
 - В. разработка организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие или закрепление желательных ценностей и образцов поведения;
 - Г. оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых корректив;
 - Д. выбор миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей.
83. Источниками формирования организационной культуры являются:
- А. структура организации;
 - Б. взгляды, ценности и представления основателей организации;
 - В. коллективный опыт, полученный при создании и развитии организации;
 - Г. конфликты;
 - Д. новые взгляды, ценности и представления, привнесённые новыми членами организации и руководителями.

84. К функциям морального авторитета в рамках сложившейся организационной культуры относят:

А. предъявление морального принципа разрешения кризисной ситуации;

Б. контроль за действиями сотрудников;

В. создание «легенды» содержащей рецепт морально оправданных в кризисной ситуации действий;

Г. установление новых норм поведения и возможных моральных санкций за нарушение запретов;

Д. создание кризисной ситуации, для проверки новых норм поведения.

85. Утверждение: «Сильная культура является серьезным препятствием на пути проведения изменений в организации» является:

А. верным;

Б. неверным.

86. Изменения в поведении приводят к изменениям в культуре?

А. Да;

Б. Нет.

87. Изменения культуры организации влекут за собой:

А. изменение поведения каждого члена организации;

Б. изменение поведения руководства организации с подчиненными;

В. изменение поведения рядовых сотрудников организации;

Г. изменение внешней среды организации.

88. Прежде, чем вносить какие-либо изменения, необходимо ответить на два вопроса:

А. как изменения организационной культуры скажутся на персонале;

Б. что из себя представляет нынешняя организационная культура;

Г. каковы финансовые затраты по изменению организационной культуры;

Д. какова должна быть эффективная организационная культура.

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

Реферат:

Примерная тематика рефератов по дисциплине «Организационная культура»:

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.

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

Реферат:

Примерная тематика рефератов по дисциплине «Организационная культура»:

1. Организационная культура и удовлетворенность трудом.

2. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре

компании.

3. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
4. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
5. Обучение персонала различных организационных культур.
6. Организационная культура и система управления знаниями в компании.
7. Системы оценки, самооценки и аттестации персонала различных организационных культур.
8. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры.
9. Навыки и компетенции лидеров различных организационных культур.
10. Сопротивление работников организационной культуре компании.
11. Диагностика степени приверженности работников культуре. Лояльность персонала к компании.
12. Особенности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности.
13. Банковская корпоративная культура: особенности и перспективы развития.
14. Особенности культуры организаций социальной сферы.
15. Закономерности и особенности развития важнейших элементов культуры исследованных организаций.

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

Контрольная работа:

Контрольные задания № 1

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.

Контрольные задания № 2

1. Назовите основные формы организационной культуры.
2. Дайте определение организационным ценностям и укажите пути их формирования.
3. Изобразите графически ценностную модель организационной культуры и назовите ее составные элементы.
4. Раскройте понятия менталитет и ментальность.
5. Перечислите основные показатели национальной культуры, положенные Г. Хофстедом в основу многофакторной модели ценностей.
6. Перечислите основные характеристики параметра индивидуализм — коллективизм.

Контрольные задания № 3

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.

Контрольные задания № 4

1. Назовите основные стадии, которые проходит в своем развитии каждая организация.

2. Проведите сопоставление стадий развития организации и типов организационных культур по С. Ханди.

3. Раскройте основное содержание теории рамочной конструкции конкурирующих ценностей и графически изобразите ее.

4. Раскройте основные характеристики рыночной культуры.

5. Охарактеризуйте модель конкурентных стратегий.

6. Перечислите культурные комплексы, которые может включать в себя организация.

Контрольные задания № 5

1. Рассмотрите основные подходы к определению сущности власти.

2. Перечислите известные вам основные типы власти.

3. Назовите основные виды знаний.

4. Назовите основные направления исследования феномена лидерства и охарактеризуйте их.

5. Назовите известные вам стили руководства.

6. Перечислите, что относится к основным организационным ресурсам.

Контрольные задания № 6

1. Закончите предложение: Аффилиация — это ...

2. Назовите этапы процесса социализации по А. Ванусу.

3. Перечислите основные элементы организационной социальной ответственности.

4. Назовите основные направления адаптации.

5. Дайте определение субкультуры.

6. Кратко охарактеризуйте основные типы организационных субкультур.

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

Контрольная работа:

Контрольные задания № 7

1. Опишите возможные последствия девиантного поведения сотрудников организации.

2. Охарактеризуйте основные типы девиантного поведения.

3. Дайте определение гендерной субкультуры организации. Приведите примеры возможных ограничений, накладываемых тендерными культурами на поведение и самовыражение индивидуумов.

4. Кратко опишите типы тендерных субкультур организации по Маддоку и Паркину.

5. Что вы предпримите как топ-менеджер организации, обнаружив утечку конфиденциальной информации, если круг сотрудников, имевших доступ к информации, ограничен.

6. Кратко охарактеризуйте основные формы делового общения.

7. Перечислите основные характеристики человеческого голоса.

8. Выделите основные средства невербальной коммуникации.

Контрольные задания № 8

1. Раскройте содержание трех уровней общения.

2. Раскройте сущность функции мотивирования трудовой деятельности с позиции менеджмента и психологии.
3. Представьте общую схему механизма мотивации.
4. Раскройте содержание основных принципов создания системы мотивирования в организации.
5. Воспроизведите графически обобщенную схему механизма мотивации.
6. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные процессуальные и содержательные теории мотивации.

Контрольные задания № 9

1. Воспроизведите графически модель взаимосвязи содержательных теорий мотиваций.
2. Что объединяется понятием социальная мотивация? Выделите приоритетные направления социальной мотивации. Аргументируйте свой выбор.
3. Согласны ли вы с утверждением, что культура организации является способом коллективного программирования мыслей? Если согласны, то перечислите основные принципы коллективной мотивации.
4. Перечислите основные потребности человека.
5. Назовите основные группы теорий мотивации.
6. Перечислите основные группы потребностей в теории К.Альдерфера.

Контрольные задания № 10

1. Назовите основные процессуальные теории мотивации.
2. Графически изобразите модель теории ожидания В.Врума.
3. Перечислите основные принципы коллективной мотивации.
4. Раскройте содержание инструмента оценки общего культурного уровня.
5. Рассмотрите содержание инструмента оценки конкурентных ценностей.
6. Раскройте содержание и дайте оценку основным моделям формирования организационной культуры.

Контрольные задания № 11

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.

Контрольные задания № 12

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.

Тематика вопросов для зачёта:

16. Понятие организационной культуры, ее функции, свойства, стратегии изучения, принципы и процесс формирования.
17. Роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами компании.
18. Типология организационных культур. Диагностика типа культуры и построение профиля организационной культуры.
19. Элементы и характеристики организационной культуры.
20. Миссии и девизы компании.
21. Коммуникативное единство организации. Организационный климат.
22. Имидж организации и его формирование.
23. Репутация компании: сущность, формирование, управление.
24. Символы, обряды, мифы и легенды в компании.
25. Корпоративный кодекс компании.
26. Организационная культура и удовлетворенность трудом.
27. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
28. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
29. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
30. Обучение персонала различных организационных культур.
31. Организационная культура и система управления знаниями в компании.
32. Системы оценки, самооценки и аттестации персонала различных организационных культур.
33. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры.
34. Навыки и компетенции лидеров различных организационных культур.
35. Соппротивление работников организационной культуре компании.
36. Диагностика степени приверженности работников культуре. Лояльность персонала к компании.
37. Особенности организационной культуры российских компаний различных сфер деятельности.
38. Банковская корпоративная культура: особенности и перспективы развития.
39. Особенности культуры организаций социальной сферы.
40. 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				10
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:

- 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. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 535 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02384-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433> . (15.08.2018).

Дополнительная учебная литература:

1. Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н. Персикова. - Москва: Логос, 2011. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-467-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786> . (15.08.2018).
2. Гудкова, Т.В. Особенности корпоративной культуры российских компаний: монография / Т.В. Гудкова; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет. - Москва: РГ-Пресс, 2014. - 168 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9988-0306-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276555>. (15.08.2018).

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://Jobgrade.Ru	Организации труда, мотивации труда, развитию персонала, официальные документы Сайт об организации труда, мотивации труда, развитии персонала, официальные документы
2.	http://www.ago-consult.ru	Консалтинговое бюро Елены Кудрявцевой

3.	http://ekportal.ru	Информационный сайт по экономике
----	---	----------------------------------

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 понятии) 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.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

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