

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

Кафедра экономики труда и управления персоналом

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура

Образовательная программа
38.03.03–Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление персоналом

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная, заочная

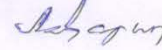
Статус дисциплины: вариативная

Махачкала 2020 г

Рабочая программа дисциплины «Организационная культура» составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) от 14 декабря 2015 г. № 1461.

Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

Магомедов М. А., к.э.н., доцент



Рабочая программа дисциплины одобрена:

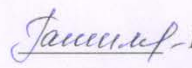
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»

от «11» 03 2020 г., протокол № 6

/Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

на заседании Методической комиссии факультета управления

от «19» 03 2020 г., протокол № 4

Председатель  Гашимова Л. Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим управлением «26» 03 2020 г.



Содержание

Аннотация рабочей программы дисциплины.....	4
1. Цели освоения дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.....	5
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).....	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Объем дисциплины.....	6
4.2. Структура дисциплины.....	6
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....	7
4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине	7
4.3.2. Содержание лабораторно-практических занятий по дисциплине	8
5. Образовательные технологии.....	9
6. Учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.....	10
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.....	11
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	11
7.2. Типовые контрольные задания.....	12
7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	18
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	19
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	20
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	21
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	21
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	22

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «*Организационная культура*» входит в вариативную часть обязательных дисциплин образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03– *Управление персоналом*, профиль - *Управление персоналом*.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием профессиональных умений и навыков по вопросам организационной культуры.

Дисциплина «*Организационная культура*» изучается после курса «*Управление персоналом*», «*Экономическая теория*», «*Менеджмент*», «*Теория организации*», «*Инновационный менеджмент*» и др.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника:

- общекультурных - ОК-6; - ОПК- 7, профессиональных - ПК- 4; ПК - 24.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 3 зачетные единицы, в том числе 108 академических часов по видам учебных занятий

Очная форма

Семестр	Учебные занятия					СРС	Форма промежуточной аттестации
	в том числе						
	Контактная работа обучающихся с преподавателем						
	Всего	из них					
		Лекции	Практические занятия	КСР	консультации		
5	64	32	32	-	-	44	зачет

Заочная форма

Семестр	Учебные занятия					СРС	Форма промежуточной аттестации
	в том числе						
	Контактная работа обучающихся с преподавателем						
	Всего	из них					
		Лекции	Практические занятия	КСР			
5	16	8	8	4	-	88	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Курс дисциплины «*Организационная культура*» представляет собой изложение современных принципов формирования и воспроизводства организационной культуры и на этой основе - научных подходов к управлению изменением культуры предпринимательства.

Познавательная цель курса состоит в уяснении студентами знаний необходимых для глубокого понимания теоретических основ по формированию организационной культуры.

Практическая цель курса состоит в том, что в результате изучения данного курса выпускники должны уметь самостоятельно и на достаточно высоком теоретическом уровне решать задачи, связанные с убеждениями, ценностями и моделями поведения сотрудников, выявлять причины недостаточной результативности организации, грамотно выстраивать межличностные отношения.

Основными задачами курса являются:

- изучение сущности и методов управления организационной культурой;
- исследование и решение задач, связанных с убеждениями, ценностями и моделями поведения сотрудников;
- выявлять причины недостаточной результативности организации;
- грамотно выстраивать межличностные отношения этические нормы деловых отношений.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Организационная культура» входит в базовую часть обязательных дисциплин образовательной программы бакалавриата 38.03.03 – «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом».

Дисциплина «Организационная культура» изучается после курса «Управление персоналом», «Экономическая теория», «Менеджмент», «Организационное поведение», «Инновационный менеджмент» и др.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код компетенции	Наименование компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает: - сущность и методы управления организационной культурой. Умеет: - работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеет: -навыками испособностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знает: - основы разделения и кооперации управленческого труда. Умеет: - работать в коллективе и добиваться конечного результата деятельности организации. Владеет: -навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Знает: - основные принципы формирования системы трудовой адаптации персонала. Умеет: - диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение. Владеет: - навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24);	Знает: - основные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Умеет: - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Владеет: - навыками оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

4. Объем, структура и содержание дисциплины

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часов.

4.2. Структура дисциплины

Форма обучения: очная

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторн ые занятия	Контроль самост. раб.		
Модуль 1. Теоретические основы организационной культуры									
1	Тема 1.1. Основные понятия, структура и содержание курса	8		2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
2	Тема 1.2. Основные компоненты организационной культуры	14		4	4			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
3	Тема 1.3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	14		4	4			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка конспекта.
	Итого по модулю 1:	36		10	10			16	тестирование
Модуль 2. Факторы, влияющие на организационную эффективность									
4	Тема 2.1. Влияние организационной культуры на организационную эффективность	8		2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
5	Тема 2.2. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	14		4	4			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка конспекта.

6	Тема 2.3. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые субкультуры	14		4	4		6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 1:	36		10	10		16	тестирование
Модуль 3. Показатели и методы изменения организационной культуры								
7	Тема 3.1. Содержание и показатели анализа организационной культуры	6		2	2		2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
8	Тема 3.2. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	6		2	2		2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
9	Тема 3.3. Типология культур, характеристика основных типов	12		4	4		4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
10	Тема 3.4. Методы изменения организационной культуры	12		2	2		2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 3:	36		12	12		12	тестирование
	Итого:	108		32	32		44	зачет

Форма обучения: заочная

Наименование темы	Количество часов				
	Всего	в том числе			
		лекции	семинары	СРС	КРС
Тема 1. Основные понятия, структура и содержание курса	12	-		12	
Тема 2. Основные компоненты организационной культуры	10	2		8	
Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	10		2	8	
Тема 4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность	10	2		8	
Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	10	2		8	
Тема 6. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые субкультуры	10		2	8	
Тема 7. Содержание и показатели анализа организационной культуры	10		2	8	
Тема 8. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	12			12	
Тема 9. Типология культур, характеристика основных типов	12	2	2	8	
Тема 10. Методы изменения организационной культуры	14			14	
КРС	4				4
Итого	108	8	8	88	4

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы организационной культуры.

Тема 1.1. Основные понятия, структура и содержание курса

Основные понятия курса «Организационная культура». Структура Организационной культуры. Содержание Организационной культуры. Системный подход к изучению Организационной культуры.

Тема 1.2. Основные компоненты организационной культуры

Ценности - ядро организационной культуры. Коммуникационные системы. Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника. Трудовая этика и мораль – этические ценности организации. Характер взаимодействия.

Тема 1.3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры

Основные подходы к проблеме формирования организационной культуры. Методы поддержания и укрепления организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Проблемы, влияющие на формирование организационной культуры. Основные источники и этапы формирования культуры организации

Модуль 2. Факторы, влияющие на организационную эффективность

Тема 2.1. Влияние организационной культуры на организационную эффективность

Понятие эффективности в управлении. Некоторые модели влияния культуры.

Понятие эффективности в управлении персоналом организации.

Тема 2.2. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры

Некоторые особенности организационных культур. Предпосылки формирования российской организационной культуры. Российская хозяйственная культура. Деловая культура.

Тема 2.3. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые субкультуры

Субкультуры. Профессиональные субкультуры. Модальная и нормативная субкультуры предприятия. Контркультура. Формы проявления девиантного поведения. Гендерная субкультура. Возрастные различия субкультур. Сильные и слабые организационные культуры.

Модуль 3. Показатели и методы изменения организационной культуры

Тема 3.1. Содержание и показатели анализа организационной культуры

Значение и вопросы оценки организационной культуры. Инструменты оценки организационной культуры. Значение и вопросы оценки организационной культуры

Тема 3.2. Взаимосвязь культуры и стратегии организации

Миссия организации и организационная культура. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Типология организационных культур. Миссия организации и организационная культура

Тема 3.3. Типология культур, характеристика основных типов

Вариант систематизации организационных культур (организации "А" и "Б"). Национальные особенности персонала. Положительные и отрицательные организационные культуры.

Вариант систематизации организационных культур (организации "А" и "Б")

Тема 3.4. Методы изменения организационной культуры

Изменения организационной культуры как объективный процесс. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. Механизмы изменения организационной культуры.

Изменения организационной культуры как объективный процесс

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы организационной культуры .

Тема 1.1. Основные понятия, структура и содержание курса

1. Основные понятия курса “Организационная культура».
2. Структура Организационной культуры.
3. Системный подход к изучению Организационной культуры

Тема 1. 2. Основные компоненты организационной культуры

1. *Ценности - ядро организационной культуры.*
2. *Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника.*
3. *Трудовая этика и мораль – этические ценности организации.*

Тема 1.3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры

1. *Основные подходы к проблеме формирования организационной культуры.*
2. *Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.*
3. *Основные источники и этапы формирования культуры организации*

Тема 1.4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность

1. *Понятие эффективности в управлении.*
2. *Некоторые модели влияния культуры.*
3. *Понятие эффективности в управлении*

Тема 1.5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры

1. *Некоторые особенности организационных культур.*
2. *Предпосылки формирования российской организационной культуры.*
3. *Деловая культура.*

Модуль 2: Показатели и методы изменения организационной культуры

Тема 2.1. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые субкультуры

1. *Модальная и нормативная субкультуры предприятия.*
2. *Возрастные различия субкультур.*
3. *Сильные и слабые организационные культуры.*

Тема 2.2. Содержание и показатели анализа организационной культуры

1. *Значение и вопросы оценки организационной культуры.*
2. *Инструменты оценки организационной культуры.*
3. *Значение и вопросы оценки организационной культуры*

Тема 2.3. Взаимосвязь культуры и стратегии организации

1. *Миссия организации и организационная культура.*
2. *Взаимосвязь культуры и стратегии организации.*
3. *Миссия организации и организационная культура*

Тема 2.4. Типология культур, характеристика основных типов

1. *Вариант систематизации организационных культур (организации "А" и "Б"). Национальные особенности персонала.*
2. *Положительные и отрицательные организационные культуры.*
3. *Вариант систематизации организационных культур (организации "А" и "Б")*

Тема 2.5. Методы изменения организационной культуры

1. *Изменения организационной культуры как объективный процесс.*
2. *Факторы, определяющие изменения организационной культуры.*
3. *Механизмы изменения организационной культуры.*
4. *Изменения организационной культуры как объективный процесс.*

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс - метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта товароведной деятельности отечественных и зарубежных кампаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- решение задач по вычислению эффективности рекламной компании, стимулирования сбыта, вычислению и определению доли и емкости рынка.
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, руководителями ведущих предприятий, мастер-классы специалистов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «*Организационная культура*» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
<i>Модуль 1. Теоретические основы организационной культуры</i>		
<i>Тема 1.1.</i> Основные понятия, структура и содержание курса	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
<i>Тема 1.2.</i> Основные компоненты организационной культуры	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестов.
<i>Тема 1.3.</i> Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 1.4.</i> Влияние организационной культуры на организационную эффективность	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 1.5.</i> Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Модуль 2. Показатели и методы изменения организационной культуры</i>		

<i>Тема 2.1. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые субкультуры</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.2. Содержание и показатели анализа организационной культуры</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.3. Взаимосвязь культуры и стратегии организации</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.4. Типология культур, характеристика основных типов</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.5. Методы изменения организационной культуры</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОК - 6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знает: - сущность и методы управления организационной культурой. Умеет: - работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеет: - навыками и способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ОПК - 7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знает: - основы разделения и кооперации управленческого труда. Умеет: - работать в коллективе и добиваться конечного результата деятельности организации. Владеет: - навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и	Знает: - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала. Умеет: - диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение.	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование

	умение применять их на практике	Владеет: - способами и приемами разработки и внедрения программ трудовой адаптации.	
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знает: - основные методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Умеет: - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Владеет: - навыками оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование

7.2. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме зачета.

Тесты:

1. Какое из приведенных ниже утверждений, касающихся организации, верно?

- a. для выживания организация не должна реагировать на изменение внешней среды
- b. организация может рассматриваться как процесс и как объект
- c. организация - сознательно некоординируемое социальное образование с определенными границами, функционирующее на относительно постоянной основе
- d. закон онтогенеза для организации носит обратную последовательность

2. Кто является разработчиком бюрократической теории?

- a. Эдгар Шейн
- b. Генри Минтцберг
- c. Фредерик У. Тейлор
- d. Макс Вебер

3. Организации, использующие высокую степень свободы в действиях работников, их компетентность и умение самостоятельно решать возникающие проблемы?

- a. либеральные
- b. партисипативные
- c. авторитарные
- d. корпоративные

4. Реорганизация - это?

- a. анализ организационной структуры
- b. ликвидация организации
- c. поэтапное проведение организационных изменений
- d. разработка бизнес-плана

5. Закон социальной самоорганизации означает?

- a. со временем социальный фактор влияет на выделение неформальных организаций внутри формальной организации
- b. такого закона не существует
- c. что материальная система стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла
- d. необходимость определенного сочетания между частями целого

6. Дресс-код относится?

- a. к внешнему уровню организационной культуры
- b. к внутреннему уровню организационной культуры
- c. к проблемам мотивации
- d. к проблемам преодоления трудовых конфликтов.

7. Что является важнейшим экономическим измерителем эффективности организационной культуры?

- a. повышение производительности труда
- b. психологический комфорт персонала
- c. наличие хотя бы двух человек
- d. наличие капитала

8. По взаимосвязи с внешней средой системы классифицируют?

- a. активные и пассивные
- b. открытые и закрытые
- c. жесткие и мягкие
- d. искусственные и естественные

9. Организационная культура - это?

- a. система общих ценностей, правил и норм поведения, принимаемых членами организации
- b. культуры данного вида не существует
- c. организация культурно-массовых мероприятий
- d. коллективное воспитание работника

10. Закон, отражающий необходимость согласования целей организации?

- a. закон композиции
- b. закон наименьших
- c. закон онтогенеза
- d. закон пропорциональности

11. В какой из подсистем человек является как субъектом, так и объектом управления?

- a. социальная
- b. техническая
- c. биологическая
- d. все ответы верны

12. С какой областью знания наиболее близка организационная культура?

- a. психология
- b. маркетинг
- c. история экономики
- d. статистика

13. Кто является разработчиком наиболее известной теории мотивации

- a. Ренсис Лайкерт
- b. Макс Вебер
- c. Абрахам Маслоу
- d. Фредерик У. Тейлор.

14. При проектировании организационной культуры используют следующий метод?

- a. экспертно-аналитический
- b. моделирование
- c. метод аналогий

d. все перечисленные

15. Организационные коммуникации могут быть?

- a. прочные
- b. нисходящие
- c. большие
- d. малые

16. Совокупность вертикальных и горизонтальных связей, обеспечивающих упорядоченность, координируемость и регулируемость деятельности?

- a. социально-психологическая структура
- b. технико-технологическая структура
- c. организационно-управленческая структура
- d. матричная структура

17. Выбор организационной культуры зависит от?

- a. принятого стиля управления
- b. рекомендации профсоюза
- c. рекомендаций отдела управления персонала
- d. рекомендаций консалтинговой компании

18. Что относится к факторам прямого воздействия внешней среды на организационную культуру?

- a. государство, экологические факторы, посредники
- b. экономические, политические, социальные
- c. посредники, потребители, поставщики
- d. потребители и конкуренты

19. К неформальным структурам в организации относят:?

- a. структурные подразделения
- b. персонал
- c. отделы
- d. малые группы

20. Какое из данных понятий имеет отношение к организационной культуре?

- a. маркетинг персонала
- b. отбор персонала
- c. лояльность персонала
- d. активное приобретение акций организации

21. Какое из перечисленных понятий характеризует организационную культуру?

- a. коммуникация
- b. производственные кооперативы
- c. хозяйственные организации
- d. унитарные предприятия

22. Фактор внешней среды, оказывающий наибольшее воздействие на организацию?

- a. государство
- b. конкурентная среда
- c. инфраструктура
- d. климат

23. Особенность сетевых организаций?

- a. создается для решения конкретной комплексной задачи

- b. нет единого территориального расположения
- c. организация работ по рабочим группам
- d. деятельность данных организаций корректируется рыночными механизмами вместо командных методов, что позволяет получить конкурентные преимущества путем предоставления широкой предпринимательской свободы

24. Открытые организационные культуры:

- a. культуры данного вида не существует
- b. обладают особенностью «подстраиваться» под конкурентов.
- c. не способны осуществлять культурный обмен с другими организациями
- d. способны осуществлять культурный обмен с другими организациями

25. Какая черта из ниже перечисленных является характерной для организационной культуры?

- a. соотношение централизации и децентрализации
- b. универсальность
- c. элитарность
- d. комплексность

26. Какой фактор относится к категории «внутренняя среда организации»??

- a. климат
- b. благотворительность
- c. эволюция право
- d. рентабельность

27. Стиль управления организацией?

- a.экономический
- b. процессуальный
- c. культурологический
- d. авторитарный

28. Успешный жизненный цикл организации характеризуется?

- a. четким разграничением полномочий, расширением штата работников, выработкой норм и правил
- b. увеличением выпуска продукции, разработкой новых направлений деятельности
- c. ограниченностью ресурсов, отсутствие четко выбранного направления деятельности
- d. сокращением объема продаж, потерей лидирующего положения на рынке, бюрократией, конфликтами

29. Применение закона синергии в организации может принести?

- a. только отрицательный эффект
- b. как положительный, так и отрицательный эффект
- c. только положительный эффект
- d. данный закон не применим в отношении организации

30. Организационная культура впервые сложилась практически в корпорациях?

- a. США
- b. Великобритании
- c. Франции
- d. Италии

31. Основоположником теории организационной культуры является

- a. А. Файоль

- b. Э. Шейн
- c. А.А. Богданов
- d. М. Вебер

32. Связи, образующие между компонентами одного уровня организации?

- a. инвариантные
- b. прямые
- c. вертикальные
- d. горизонтальные

33. Централизованная структура чаще всего применяется при?

- a. быстро меняющейся технологии
- b. сложной организационной структуре
- c. низкой концентрации
- d. незначительных изменениях внешней среды

34. Какой фактор относится к категории «внешняя среда организации»?

- a. мотивация
- b. принципы конечного результата
- c. малые группы
- d. конкуренты

35. Кто является автором концепции жизненного цикла организации?

- a. А. Файоль.
- b. И. Адизес
- c. Б. М. Мильнер
- d. А. Я. Кибанов

Тематика рефератов:

1. Роль организационной культуры в эффективном функционировании и развитии организации.
2. Типология организационной культуры.
3. Организация изучения культуры предприятия.
4. Организационные символы современных предприятий и коммерческих фирм.
5. Легенды, истории и мифы как составляющие организационной культуры.
6. Ценности современных организаций.
7. Нормы и правила как составляющие организационной культуры.
8. Социально-психологический климат как составляющая организационной культуры.
9. Формирование культуры современной организации.
10. Поддержание культуры организации.
11. Организационное развитие и организационная культура.
12. Безопасность организационного развития компании.
13. Имидж организации и его формирование.
14. Коммуникативное единство организации.
15. Организационная культура и система управления знаниями.
16. Коммуникационные технологии укрепления организационной культуры.
17. Лояльность в понимании различных организационных культур.
18. Имидж фирмы и его значение.
19. Оценка работы служб управления персоналом.

20. Оценка результатов деятельности руководителей и специалистов управления персоналом.
21. Оценка кандидатов при приеме на работу. Конкурсный набор кандидатов.

Контрольные вопросы по модулю 1

1. История развития концепции организационной культуры.
2. Что дает менеджеру понимание особенностей организационной культуры?
3. Факторы, определяющие организационную культуру.
4. Понятие и функции организационной культуры.
5. Охарактеризуйте организационные культуры сильные и слабые, положительные и отрицательные.
6. Уровни организационной культуры по Э. Шейну.
7. Содержание организационной культуры по Ф. Харрису и Р. Морану.
8. Компоненты организационной культуры.
9. Ценностно-нормативная структура организационной культуры.
10. Игровая структура организационной культуры.
11. Имиджевая структура организационной культуры. Опишите на примере вашей организации.
12. Охарактеризуйте типы организационных культур по Ч. Хэнди.
13. Охарактеризуйте типы организационных культур по К. Камерону и Р. Куинну.
14. Охарактеризуйте типы организационных культур по Т. Дилу и А. Кеннеди.

Контрольные вопросы по модулю 1

1. Охарактеризуйте типы организационных культур по Т. Дилу и А. Кеннеди.
2. Методы формирования и поддержания организационной культуры.
3. Способы изучения организационной культуры.
4. Охарактеризуйте проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции при формировании организационной культуры.
5. Возможные сочетания взаимодействия изменений поведения и культуры по В. Сате.
6. Влияние культуры на организационную жизнь (по В. Сате).
7. Модель Т. Парсонса: связь между культурой и результатами деятельности организации.
8. Соответствие стратегии существующей в организации культуре.
9. Управление организационной культурой.
10. Системный подход в изучении национальных особенностей организационной культуры.
11. Подход Г. Хофстида к изучению национального в организационной культуре.
12. Модель определения влияния национального на организационную культуру (Г. Лэйн и Дж. Дистефано).
13. Модель организации типа «Z» У. Оучи.
14. Субкультуры и контркультуры в организации

Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля:

1. История развития концепции организационной культуры.
2. Что дает менеджеру понимание особенностей организационной культуры?
3. Факторы, определяющие организационную культуру.
4. Понятие и функции организационной культуры.

5. Охарактеризуйте организационные культуры сильные и слабые, положительные и отрицательные.
6. Уровни организационной культуры по Э. Шейну.
7. Содержание организационной культуры по Ф. Харрису и Р. Морану.
8. Компоненты организационной культуры.
9. Ценностно-нормативная структура организационной культуры.
10. Игровая структура организационной культуры.
11. Имиджевая структура организационной культуры. Опишите на примере вашей организации.
12. Охарактеризуйте типы организационных культур по Ч. Хэнди.
13. Охарактеризуйте типы организационных культур по К. Камерону и Р. Куинну.
14. Охарактеризуйте типы организационных культур по Т. Дилу и А. Кеннеди.
15. Методы формирования и поддержания организационной культуры.
16. Способы изучения организационной культуры.
17. Охарактеризуйте проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции при формировании организационной культуры.
18. Возможные сочетания взаимодействия изменений поведения и культуры по В. Сате.
19. Влияние культуры на организационную жизнь (по В. Сате).
20. Модель Т. Парсонса: связь между культурой и результатами деятельности организации.
21. Соответствие стратегии существующей в организации культуре.
22. Управление организационной культурой.
23. Системный подход в изучении национальных особенностей организационной культуры.
24. Подход Г. Хофстида к изучению национального в организационной культуре.
25. Модель определения влияния национального на организационную культуру (Г. Лэйн и Дж. Дистефано).
26. Модель организации типа «Z» У. Оучи.
27. Субкультуры и контркультуры в организации

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

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

**Таблица перевода рейтингового балла по дисциплине в «зачтено»
или «не зачтено»**

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по дисциплине
0-50	Не зачтено
51-100	Зачтено

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. — Электрон.текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 137 с. — 978-5-9614-1147-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43664.html>
2. Джеффри Лайкер Корпоративная культура Toyota [Электронный ресурс] : уроки для других компаний / Лайкер Джеффри, Хосеус Майкл. — Электрон.текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 354 с. — 978-5-9614-4995-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43665.html>
3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие/. — Электрон.текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47307.html>
4. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т.Н. Персикова. — Электрон.текстовые данные. — М. : Логос, 2015. — 288 с. — 978-5-98704-467-

4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70694.html>
5. Таран О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала [Электронный ресурс] : лайфхаки для руководителей и HR / О. Таран. — Электрон.текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 192 с. — 978-5-9614-5889-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62048.html>

б) дополнительная литература:

1. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / И.В. Кузнецова, Г.А. Хачатрян. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 220 с. — 978-5-394-02325-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57135.html>
2. Инжиева Д.М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие (курс лекций) / Д.М. Инжиева. — Электрон.текстовые данные. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2016. — 268 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html>
3. Кметь Е.Б. Маркетинговые коммуникации. Теория, практика, управление. Учебник для магистров (книга) 2016г., Ай Пи Эр Медиа
4. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — 978-5-394-01758-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>
5. Моисеева Е.Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.Г. Моисеева. — Электрон.текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 139 с. — 978-5-4487-0039-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>
6. Николаев Н.С. Системы качества управления персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н.С. Николаев. — Электрон.текстовые данные. — М. :Русайнс, 2016. — 260 с. — 978-5-4365-0589-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61654.html>
7. Управление персоналом в органах местного самоуправления [Электронный ресурс] : методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Основы управления персоналом» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом / . — Электрон. текстовые данные. — М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017. — 95 с. — 978-5-7264-1487-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63796.html>
8. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>
9. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.И. Михайлина [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2016. — 280 с. — 978-5-394-01749-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60537.html>
10. Чиликина И.А. Основы управления персоналом [Электронный ресурс] : курс лекций / И.А. Чиликина. — Электрон.текстовые данные. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2016. — 76 с. — 978-5-88247-817-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74411.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

<http://ego.uapa.ru> – Журнал «Персонал»

www.sostav.ru - Информационно-аналитический портал

<http://www.marketingcommunications.ru> – Журнал «Бизнес и персонал».

eLIBRARY.RU - Научная электронная библиотека.

<http://www.mavriz.ru> – Журнал «Управление персоналом»

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «*Организационная культура*» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

Овладение дисциплины поможет студентам получить современные представления о формах и методах формирования и воспроизводства организационной культуры и на этой основе - научных подходов к управлению изменением культуры предпринимательства.

Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для выполнения своей профессиональной деятельности, и, прежде всего связанные с убеждениями, ценностями и моделями поведения сотрудников, выявлять причины недостаточной результативности организации, грамотно выстраивать межличностные отношения в организации, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание.

Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия.

Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, связанных с формированием организационной культуры.

К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.

Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах: «Персоналом», "Бизнес и персонал", «Кадровик», «Человек и труд» и др.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Программное обеспечение: Microsoft Windows 7, Microsoft Word используется для создания текстовых файлов (рефератов, курсовых, выпускных квалификационных работ), PowerPoint – для создания презентаций, визуального сопровождения докладов по темам занятий, Microsoft Internet Explorer – для дополнительного поиска информации, подготовки к практическим занятиям, в целях поиска информации для самостоятельной работы.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории, оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS PowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, видеолекции, а также электронные ресурсы сети Интернет.