

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет управления

Кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Управление организационной культурой**

Образовательная программа

**38.04.03.** Управление персоналом

Профиль подготовки

**Управление персоналом организации**

Уровень высшего образования

магистратура

Форма обучения

очная - заочная\_

Статус дисциплины: вариативная (по выбору)

**Махачкала 2020 г.**

Рабочая программа дисциплины «Управление организационной культурой» составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденными Министерством образования и науки РФ от «8» апреля 2015 г. №367.

Разработчик: кафедра «Экономика труда и Управление персоналом», Мусаева А.З., к.э.н., доцент,



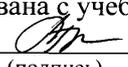
Рабочая программа дисциплины одобрена:  
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом» от

« 11 » марта 2020 г., протокол № 6

Зав. кафедрой  Магомедов М.М.  
(подпись)

на заседании Методической комиссии факультета управления от  
« 19 » марта 2020 г., протокол № 7

Председатель  Гашимова Л.Г.  
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « 26 » марта 2020 г.   
(подпись)

## СОДЕРЖАНИЕ

### Аннотация

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)
4. Объем, структура и содержание дисциплины.
5. Образовательные технологии
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.
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.
  - 7.2. Типовые контрольные задания
  - 7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

## Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Управление организационной культурой» является учебной дисциплиной по выбору образовательной программы магистратуры 38.04.03. Управление персоналом.

Дисциплина реализуется на экономическом факультете кафедрой «Экономика труда и управление персоналом».

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с рассмотрением содержания понятия «организационная культура»; изучением функций организационной культуры компании; изучением факторов, влияющие на организационную культуру компании; исследованием типов организационных культур. Задачей изучения дисциплины является освоение теоретических знаний и привитие практических навыков реализации обучающих и компетентностно-развивающих мероприятий в области управления организационной культурой персонала в рамках управления персоналом в соответствии с вышеуказанным стандартом.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общепрофессиональных – **ОПК- 4**; профессиональных – **ПК-8, ПК- 16**.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: 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 2 зачетные единицы, в том числе в 72 академических часах по видам учебных занятий

| Се-<br>местр | Учебные занятия                                |                              |                              |     |                   |  | СРС,<br>в том<br>числе<br>экза-<br>мен | Форма проме-<br>жуточной атте-<br>стации (зачет,<br>дифференциро-<br>ванный зачет,<br>экзамен |
|--------------|--|------------------------------|------------------------------|-----|-------------------|--|--|---|
|              | в том числе                                    |                              |                              |     |                   |  |  |   |
|              | Контактная работа обучающихся с преподавателем |                              |                              |     |                   |  |  |   |
|              | Все<br>го                                      | из них                       |                              |     |                   |  |  |   |
| Лек-<br>ции  |  | Лабора-<br>торные<br>занятия | Практи-<br>ческие<br>занятия | КСР | Консуль-<br>тации |  |  |   |
| 10           | 72   | 4                            |                              | 8   |                   |  | 60                                     | зачет   |

### 1. Цели освоения дисциплины

Цель курса – формирование системы знаний по теоретическим основам организационной культуры организации, ее роли в деятельности организации, навыков анализа, управления и исследования организационной культуры. В результате освоения содержания дисциплины «Управление организационной культурой» магистрант должен:

- знать: возможности формирования, поддержания и изменения организационной культуры, методы познания сотрудниками организационной культуры, проблемы и особенности национального менталитета в организационной культуре, методы управления организационной культурой.

- уметь: анализировать влияние организационной культуры организации на эффективность, определять стратегии развития; различать особенности и факторы, влияющие на нее.

- владеть: навыками анализа организационной культуры, оценки параметров культуры, управления поведением индивида и группы в соответствии с организационной культурой, соответствующей критериям эффективности деятельности, методами формирования, поддержания и изменения, а также исследования организационной культуры, навыками обобщения и использования передового опыта в управления организационной культуры.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, самостоятельная работа, коллоквиумы. Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме коллоквиума и промежуточный контроль в форме зачета. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа. Программой дисциплины предусмотрены внеаудиторных 60 часов, аудиторных 12 часов – лекции и практические занятия.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Управление организационной культурой» является учебной дисциплиной по выбору образовательной программы магистратуры 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Управление организационной культурой» базируется на знаниях основ экономической теории, управления персоналом, экономики труда, социологии труда, методики и техники социологических исследований.

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

| Код Компетенции из ФГОС ВО | Формулировка компетенции из ФГОС ВО   | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)  |
|----------------------------|---|--|
| <b>ОПК-4</b>               | Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала   | <b>Знает:</b> понятия «культура», «организация», «организационная культура», «мировоззрение», «организационные ценности», «нормы поведения», «стиль поведения», «психологический климат», «поведенческий маркетинг», «субкультура», «доминирующая культура», «организационные символы», «мифы и традиции организации»; факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры; основы, сущность и методы управления организационной культурой.<br><b>Умеет:</b> диагностировать тип организационной культуры; применять различные методы изучения организационной культуры.<br><b>Владеет:</b> диагностикой и анализом типа организационной культуры.                              |
| <b>ПК-8</b>                | Способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру. | <b>Знает:</b> современное состояние и тенденции развития организационной культур; основные типологии организационных культур; функции и типы различных организационных культур, факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры; особенности различных организационных культурах в соответствии с поведенческим маркетингом организации как персонала, так и клиентов; методы изучения и формирования организационной культуры.<br><b>Умеет:</b> диагностировать тип организационной культуры; диагностировать проблемы психологического климата в организации; применять различные методы изучения организационной культуры; разрабатывать управленческие решения, связан- |

|       |  |  |
|-------|--|--|
| ПК-16 | Владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры | <p>ные с изменениями организационной культуры и психологического климата организации.</p> <p><b>Владеет:</b> методами изучения организационной культуры.</p> <p><b>Знает:</b> возможности формирования, поддержания и изменения организационной культуры, методы познания сотрудниками организационной культуры, проблемы и особенности национального менталитета в организационной культуре, методы управления организационной культурой.</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать влияние организационной культуры организации на эффективность, определять стратегии развития; различать особенности и факторы, влияющие на нее.</p> <p><b>Владеет:</b> навыками анализа организационной культуры, оценки параметров культуры, управления поведением индивида и группы в соответствии с организационной культурой, соответствующей критериям эффективности деятельности, методами формирования, поддержания и изменения, а также исследования организационной культуры, навыками обобщения и использования передового опыта в управлении организационной культурой.</p> |
|-------|--|--|

#### 4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 академических часов.

#### 4.2. Структура дисциплины.

| № п/п  | Разделы и темы дисциплины  | Семестр | Всего | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) |                      |                      |                       | Самостоятельная работа | Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)<br>Форма промежуточной аттестации (по семестрам) |
|--|--|---------|-------|--|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------------|---|
|  |  |         |       | Лекции   | Практические занятия | Лабораторные занятия | Контроль самост. раб. |                        |   |
| <b>Модуль 1: Теоретические основы управления организационной культурой</b> |  |         |       |  |                      |                      |                       |                        |   |
| 1  | Тема 1.1. Теория организационной культуры.                         | 11      | 5     | 1  |                      |                      |                       | 4                      | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта  |
| 2  | Тема 1.2. Сущность и содержание понятия «организационная культура» | 11      | 7     |  | 1                    |                      |                       | 6                      | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта  |

|  |  |    |    |   |   |  |    |  |
|--|--|----|----|---|---|--|----|--|
| 3  | Тема 1.3. Организационная культура и ее место в системе управления современным предприятием. | 11 | 5  | 1 |   |  | 4  | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 4  | Тема 1.4. Важнейшие элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия.          | 11 | 7  |   | 1 |  | 6  | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 5  | Тема 1.5. Технология управления организационной культурой.                                   | 11 | 7  |   | 1 |  | 6  | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 6  | Тема 1.6. Уровни и функции организационной культуры компании                                 | 11 | 5  |   | 1 |  | 4  | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| <i>Итого по модулю 1:</i>                              |  |    | 36 | 2 | 4 |  | 30 |  |
| <b>Модуль 2: Формирование организационной культуры</b> |  |    |    |   |   |  |    |  |
| 7  | Тема 2.1. Цели и ценности организационной культуры. Корпоративный кодекс компании            | 11 | 5  | 1 |   |  | 4  | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 8  | Тема 2.2. Факторы, влияющие на организационную культуру компании                             | 11 | 5  |   | 1 |  | 4  | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 9  | Тема 2.3. Типы организационных культур   | 11 | 7  |   | 1 |  | 6  | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 10   | Тема 2.4. Методы управления, формирующие культуру организации                                | 11 | 7  | 1 |   |  | 6  | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 11   | Тема 2.5. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.                    | 11 | 5  |   | 1 |  | 4  | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| 12   | Тема 2.6. Формирование корпоративных ценностей и имиджа компании                             | 11 | 7  |   | 1 |  | 6  | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта |
| <i>Итого по модулю 2:</i>                              |  |    | 36 | 2 | 4 |  | 30 |  |
| <b>ИТОГО:</b>  |  |    | 72 | 4 | 8 |  | 60 | зачет  |

### 4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

#### 4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине.

## **Модуль 1: Теоретические основы управления организационной культурой**

### **Тема 1.1. Теория организационной культуры.**

Понятие организационной культуры. Концептуальные подходы к изучению организационной культуры. Концепции организационной культуры. Структура организационной культуры. Типы организационных культур, их сравнительный анализ. Субкультуры в организационной культуре предприятия. Теоретические модели организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

### **Тема 1.2. Сущность и содержание понятия «организационная культура».**

Культура в широком и узком аспектах. Влияние на организационную культуру делового и социального окружения, этнических и национально-государственных факторов.

Организационная культура – внутренняя среда обитания работников компании, система их связей, отношений и взаимодействий, которые выполняются в пределах определенной предпринимательской работы, стили поведения и реакции на окружающую среду, способы организации ведения бизнеса. Культура более мощный способ контроля и управления поведением персонала, чем организационные нормы и правила.

Элементы организационной культуры: организационная автономность; идентификация; структура, власть и влияние, лидерство; поддержка и забота; мотивация; индивидуальная ценность и свобода в рамках организации; управление конфликтами; творчество и развитие; координация деятельности; интеграция; управленческое обеспечение; управление рисками. Взаимосвязь между культурой и результатами работы.

### **Тема 1.3. Организационная культура и ее место в системе управления современным предприятием.**

Задачи менеджмента в 21 веке и организационная культура. Организация как объект и субъект управления. Организационная культура в концепции кадровой политики предприятия.

### **Тема 1.4. Важнейшие элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия.**

Элементы и характеристики организационной культуры. Миссии и девизы компании. Коммуникативное единство организации. Организационный климат. Имидж организации и его формирование. Репутация компании: сущность, формирование, управление. Символы, обряды, мифы и легенды в компании.

### **Тема 1.5. Технология управления организационной культурой.**

Особенности организационной культуры российских предприятий. Лидерство и лидеры в системе организационной культуры. Подходы и уровни изучения организационной культуры. Основные методы изучения организационной культуры. Технология разработки и внедрения организационной культуры. Эволюция и трансформация организационной культуры.

### **Тема 1.6. Уровни и функции организационной культуры компании.**

Три уровня организационной культуры. Первый, поверхностный уровень оргкультуры. Артефакты - формы поведения, стиль одежды, физические символы, организационные церемонии, дизайн офиса. Второй уровень: декларируемые нормы и ценности. Третий - глубинный уровень, который показывает, что все эти нормы, артефакты и правила лишь надстройка, которая определяется поведением людей. Структура корпоративной культуры: артефакты; декларируемые ценности, нормы; поведение персонала. Э. Шейн и деление организационную культуру предприятия на

Функции организационной культуры: охранная функция, интегрирующая функция, регулирующая функция, функция создания имиджа компании.

## **Модуль 2: Формирование организационной культуры**

### **Тема 2.1. Цели и ценности организационной культуры. Корпоративный кодекс компании.**

Цели и целеполагание различных типов организационных культур. Ценности и нор-

мы культуры как критериальная основа поведения персонала. Корпоративный кодекс компании. Организационная культура и удовлетворенность трудом.

### **Тема 2.2. Факторы, влияющие на организационную культуру компании.**

Целенаправленное формирование и трансформация оргкультуры и факторы, которые на нее влияют. Две группы факторов: факторы, относящиеся к внешней среде и факторы, относящиеся к внутренней среде. Внутренние факторы: общеорганизационные факторы, факторы управления, факторы, связанные с персоналом. Внешние факторы: национальные особенности; степень интегрированности страны в мировую систему экономики и культурных отношений, мировая конкуренция; классовые, этнические, расовые различия, специфика национальной культуры; идеология и религия и др.

Разные перспективы компаний, находящихся на разных уровнях развития корпоративной культуры. Проявление различных организационных культур на рабочем месте.

### **Тема 2.3. Типы организационных культур.**

Российская оргкультура - результат длительного исторического развития. Положительные черты оргкультуры, сформировавшейся в советский период: развитая коллективистская трудовая мораль; самоотдача; умение подчинять личное общественному; чувство причастности к общему делу; готовность бескорыстно прийти на помощь и т.д.

Характеристика основных типов корпоративных культур в организациях России: органическая, бюрократическая, рыночная (предпринимательская), партисипативная. Характеристика типов оргкультуры в соответствии с моделью конкурирующих ценностей: клановая культура, адаптивная (адхократическая) культура, бюрократическая (иерархическая) культура, рыночная культура.

Факторы, влияющие на управление и формирование организационной культуры. Организационная и личная культура.

### **Тема 2.4. Методы управления, формирующие культуру организации.**

Содержание методов управления при формировании организационной культуры. Административные методы: организационное воздействие на основе договоров, устава, положений; забота о координации и эффективности деятельности на основе приказов и деклараций и др. Экономические методы: удержание и расширение доли рынка, поиск новых ниш на рынке, создание уникальных товаров, услуг и др. Социологические методы: использование методов исследования коллектива для создания сплоченности и дружеских отношений; забота о работниках через реализацию социальной политики и др. Психологические методы: поощрение творчества коллектива, креативного мышления, учет характера работников, типа личности и др.

### **Тема 2.5. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.**

Мотивация персонала как элемент культуры компании. Методы мотивации различных организационных культур. Нетрадиционные методы мотивации.

### **Тема 2.6. Формирование корпоративных ценностей и имиджа компании.**

Система ценностей - композиция материальных, социальных и духовных благ, норм (стандартов) и критериев, которым индивид следует в жизни, понимает или чему научился.

Классификация ценностей ценности – цели, ценности – средств Ценности – цели носят установочный характер. Ценности – средства определяют пути достижения целей, таких как общение, независимость, индивидуальность, признание, честность, новаторство, готовность идти на риск, качество работы. Выражение системы ценностей посредством установления философии организации. Имидж компании как работодателя - гармоничное сочетание внутреннего и внешнего ее имиджа.

Внутренний имидж включает не только социальную защищенность, профессионализм и корпоративную культуру, но и проведение активной внутренней PR -кампании (уникальное название и логотип, информационные доски, форумы, общие собрания, встречи по отделам и др.). Внешний имидж - это участие в специализированных выставках, днях карьеры, конференциях, наличие «продвинутого» сайта, университетские программы, благотворительность. Понимание одних и тех же ценностей в организациях с разной культурой. Методы управления оргкульту-

турой и этапы жизненного цикла компании. Различие понятия декларируемая и реальная культура. Сильная и слабая культура.

## **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:

- 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 деятельности отечественных и зарубежных компаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- 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.

## **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**

Возрастает значимость самостоятельной работы магистрантов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Управление организационной культурой» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

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

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. В чем специфика управления организационной культурой?
2. Каковы факторы, определяющие организационную культуру?
3. Назовите не менее 5 проблем, связанных с несоответствием организационного развития и организационной культуры.
4. Объясните, в чем проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции при формировании организационной культуры.
5. Опишите на примере любой организации имиджевую структуру организационной культуры.
6. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии концентрированного роста организации.
7. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии интегрированного роста организации.
8. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии диверсифицированного роста организации.
9. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии роста организации.
10. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии ускоренного роста организации.
11. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии стабилизации в организации.

12. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии замедленного роста организации.
13. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии выхода из рынка организации.
14. Опишите основные компоненты организационной культуры, соответствующей стратегии сокращения.
15. Опишите социально-психологический климат как составляющая организационной культуры любой организации.
16. Приведите 5 примеров легенд, историй или мифов как составляющие организационной культуры.
17. Приведите 5 примеров организационных символов современных предприятий или коммерческих фирм.
18. Приведите по 3 примера высказываний персонала, демонстрирующих уровни организационной культуры по Э. Шейну.
19. Составьте таблицу «История развития концепции организационной культуры».
20. Составьте таблицу «Методы формирования и поддержания организационной культуры» с указанием названий конкретных методик.
21. Составьте таблицу «Организационные культуры» сильные и слабые, положительные и отрицательные.
22. Составьте таблицу «Типология организационной культуры».
23. Что дает менеджеру понимание особенностей организационной культуры?

| Наименование тем   | Содержание самостоятельной работы  | Форма контроля  |
|--|--|---|
| 1  | 2  | 3   |
| Тема 1.1. Теория организационной культуры.   | Работа с учебной литературой (по конспектам лекций, учебной и научной литературе), поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата.                               |
| Тема 1.2. Сущность и содержание понятия «организационная культура»                           | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.   | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.                        |
| Тема 1.3. Организационная культура и ее место в системе управления современным предприятием. | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.   | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.                        |
| Тема 1.4. Важнейшие элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия.          | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.   | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа |
| Тема 1.5. Технология управления организационной культурой.                                   | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.   | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа |

|   |  |   |
|---|--|---|
| Тема 1.6. Уровни и функции организационной культуры компании                      | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа |
| Тема 2.1. Цели и ценности организационной культуры. Корпоративный кодекс компании | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа |
| Тема 2.2. Факторы, влияющие на организационную культуру компании                  | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа |
| Тема 2.3. Типы организационных культур  | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа |
| Тема 2.4. Методы управления, формирующие культуру организации                     | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа |
| Тема 2.5. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.         | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа |
| Тема 2.6. Формирование корпоративных ценностей и имиджа компании                  | Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. | Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа |

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы. По каждому модулю предусмотрены написание и защита одного реферата. Всего по дисциплине студент может представить шесть рефератов. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы.

Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством и т.д. В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

## Тематика рефератов

1. Процесс формирования организационной культуры.
2. Типология организационных культур.
3. Цель и задачи организационной культуры.
4. Формирование российской организационной культуры.
5. Методы руководства персоналом как важный принцип организационной культуры предприятия.
6. Роль руководителя предприятия в создании организационной культуры.
7. Технология разработки кодекса фирмы.
8. Изменения организационной культуры как объективный процесс.
9. Характер межличностных отношений и успешность общения.
10. Планирование карьеры как форма производственной адаптации руководителей.
11. Управленческая карьера в России.
12. Обзор наиболее распространенных типологий корпоративных культур.
13. Понятие эффективности деятельности организации; экономическая эффективность.
14. Понятие эффективности деятельности организации; психологическая эффективность.
15. Разработка типологии корпоративных культур Камерона-Куина.  
Концепция организационной эффективности Денисона-Фея.
16. Концепции организационного богатства и заинтересованных сторон.
17. Эволюция термина корпоративная культура.
18. Социально-психологический климат организации.
19. Сравнительный анализ корпоративной культуры и социально-психологического климата организации.
20. Модель кросс-культурного анализа корпоративных культур Г. Хофштеде.

### 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.

| Код компетенции из ФГОС ВО | Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ПО-ОП при наличии) | Планируемые результаты обучения  | Процедура освоения                              |
|----------------------------|---|--|---|
| <b>ОПК-4</b>               |   | <b>Знает:</b> понятия «культура», «организация», «организационная культура», «мировоззрение», «организационные ценности», «нормы поведения», «стиль поведения», «психологический климат», «поведенческий маркетинг», «субкультура», «доминирующая культура», «организационные символы», «мифы и традиции организации»; факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культу- | Устный опрос, написание рефератов, тестирование |

|              |  |   |   |
|--------------|--|---|---|
|              |  | <p>ры; основы, сущность и методы управления организационной культурой.</p> <p><b>Умеет:</b> диагностировать тип организационной культуры; применять различные методы изучения организационной культуры.</p> <p><b>Владеет:</b> диагностикой и анализом типа организационной культуры.</p>   |   |
| <b>ПК-8</b>  |  | <p><b>Знает:</b> современное состояние и тенденции развития организационной культуры; основные типологии организационных культур; организаций функции и типы различных организационных культур, факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры; особенности различных организационных культурах в соответствии с поведенческим маркетингом организации как персонала, так и клиентов; методы изучения и формирования организационной культуры.</p> <p><b>Умеет:</b> диагностировать тип организационной культуры; диагностировать проблемы психологического климата в организации; применять различные методы изучения организационной культуры; разрабатывать управленческие решения, связанные с изменениями организационной культуры и психологического климата организации.</p> <p><b>Владеет:</b> методами изучения организационной культуры.</p>                          | Устный опрос, написание рефератов, тестирование |
| <b>ПК-16</b> |  | <p><b>Знает:</b> возможности формирования, поддержания и изменения организационной культуры, методы познания сотрудниками организационной культуры, проблемы и особенности национального менталитета в организационной культуре, методы управления организационной культурой.</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать влияние организационной культуры организации на эффективность, определять стратегии развития; различать особенности и факторы, влияющие на нее.</p> <p><b>Владеет:</b> навыками анализа организационной культуры, оценки параметров культуры, управления поведением индивида и группы в соответствии с организационной культурой, соответствующей критериям эффективности деятельности, методами формирования, поддержания и изменения, а также исследования организационной культуры, навыками обобщения и использования передового опыта в управлении организационной культурой.</p> | Устный опрос, 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.

## **Образцы заданий**

*Задание 1.* Используя известные методы диагностики организационной культуры, определите основные особенности оргкультуры конкретного предприятия. Выделите основные проблемы оргкультуры и возможные направления их решений.

### **«Документ»**

Рабочий день на одном из петербургских промышленных предприятий для большинства сотрудников начинается с неперемного чаепития. Чаепитие плавно перетекает в перекур. Обед начинается рано – практически сразу же за перекуром. Специалисты планового отдела, бухгалтерии, даже молодые 92 маркетинговые аналитики начинают бегать с пирожками на тарелочках из кабинета в кабинет. Не завод, а клуб по интересам. Для них основная цель пребывания на работе – общение. Если у кого-нибудь из сотрудников случается день рождения, то работа отдела останавливается. Тут уже не до общения с клиентами, с 3 часов дня все занимаются исключительно нарезкой салатов и поздравлениями именинника. Выращивание кактусов – хобби руководителя отдела труда и заработной платы. В этом отделе кактусы стоят на всех столах. Создается впечатление, что все сотрудники отдела посвящают себя полностью цветоводству. В отделе кадров цветов меньше, это связано с тем, что все пространство здесь занимают стеллажи картотеки. Компьютеры здесь не прижились, они стоят в углу, аккуратно накрытые от пыли салфетками. Все это происходит на нижних этажах, где размещены различные отделы и бюро заводоуправления. В кабинетах старые, местами отваливающиеся обои, в коридорах темно и пыльно, на стенах висят доски политинформации с новостями 80-х годов. Месторасположение туалетов можно с точностью определить – по запаху хлорки. У начальников производственных цехов свой особый микроклимат: в кабинетах у них до сих пор висят портреты Ленина и Орджоникидзе, на совещаниях дымно и не обходится без крепкого словца. Здесь мыслят исключительно в категориях тонн и единиц выпускаемой продукции, искренне полагая, что все остальные подразделения компании существуют, чтобы загружать их производственные мощности. На верхних этажах заводоуправления находится дирекция. Там светлые коридоры, ковровые дорожки, евроремонт. В приемных сидят обученные на западный манер секретари. В кабинете коммерческого директора флажки, «перпетуум- мобиле» и другие атрибуты, подчеркивающие статус владельца кабинета. Коммерческий директор говорит об управлении по целям, о всеобщем качестве и о запуске проекта по внедрению автоматизированной системы управления. Все это выдает в нем выпускника программы MBA. По его мнению, компания пережила кризис и начала развиваться! Только при подведении очередных годовых итогов выяснилось, что компания не принесла владельцам ни копейки прибыли, по всем направлениям деятельности – одни убытки, а рынок, который всегда принадлежал этой компании, занят другими производителями.

## **Образец тестового задания по 1 модулю**

### **1. Уровни культуру в бизнесе:**

- 1) 1
- 2) 2
- 3) 3
- 4) 4

### **2. Что является нижним уровнем культуры в бизнесе:**

- 1) организационная культура

- 2) управленческая культура
- 3) контркультура
- 4) национальная культура

**3. Объектом организационной культуры является:**

- 1) процесс формирования основных ценностей организации
- 2) формирование взаимоотношений и взаимосвязей между людьми и подразделениями
- 3) любая социально-экономическая система, поддающаяся управлению
- 4) действующая в организации система коммуникации

**4. Методами, используемыми при формировании и развитии организационной культуры, являются:**

- 1) эмпирический метод
- 2) методы системного анализа
- 3) метод моделирования конфликта
- 4) метод математического моделирования

**5. Более ёмким является понятие:**

- 1) организационная культура
- 2) корпоративная культура
- 3) они одинаковы
- 4) это разные понятия, их нельзя сравнивать

**6. Что не является основным принципом организационной культуры:**

- 1) всеобщность
- 2) обоснованность
- 3) априорность
- 4) субъективность

**7. По стилю управления организационные культуры подразделяются на:**

- 1) бюрократическую и демократическую
- 2) авторитарную и либеральную
- 3) либеральную и бюрократическую
- 4) демократическую и авторитарную

**8. В бюрократической организационной культуре основным мотивом деятельности работника является:**

- 1) экономический интерес
- 2) вызов, влекущий самореализацию
- 3) общие командные цели
- 4) социальные отношения

**9. Объединения людей, сообща реализующих интересы, программы, цели, социально-культурные установки, противостоящие фундаментальным принципам, ценностям и правилам общества это:**

- 1) неформальные организации
- 2) контркультурные организации
- 3) формальные организации
- 4) ассоциативные организации

**10. Набор наиболее важных положений, применяемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях и нормах, которые служат ориентирами поведения и действий персонала**

- 1) корпоративная культура;
- 2) социальная культура
- 3) общественная культура
- 4) народная культура

**11. Корпоративная культура – это:**

- 1) культура организации;
- 2) фирменная культура;

3) культура предпринимательства;

4) культура общественная

**12. Компонентами корпоративной культуры являются:**

1) принятая система лидерства;

2) стили разрешения конфликтов;

3) принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы;

4) нет правильного ответа

**13. Призыв или обращение в лаконичной форме, выражающее руководящую идею, требование:**

1) лозунг;

2) организационное табу;

3) ритуал

**14. Характеристики организационной культуры:**

1) нормы поведения;

2) культура общения;

3) деловой этикет;

4) трудовая этика;

5) автоматизация бухгалтерского учета

**15. Способ взаимодействия в рамках коллективного решения задач или проблем:**

1) осознание работником своего места в компании (группе);

2) тип совместной деятельности;

3) нормы поведения;

4) тип управления

**16. Часть культуры поведения, которая выражается главным образом в речи, во взаимном обмене репликами и беседе:**

1) культура общения;

2) тип совместной деятельности;

3) нормы поведения;

4) тип управления

**17. Внутренние коммуникации одной организации, функционирующие на различных территориальных объектах данной организации:**

1) корпоративная информационная система;

2) деловой этикет;

3) традиции компании;

4) особенности трактовки полномочий и ответственности

**18. Установленный порядок поведения в сфере бизнеса и деловых контактов:**

1) корпоративная информационная система;

2) деловой этикет;

3) традиции компании;

4) особенности трактовки полномочий и ответственности

**19. Образцы порядка, отношений, поведения, деятельности, принадлежащие к наследию компании и охраняемые общественным мнением:**

1) корпоративная информационная система;

2) деловой этикет;

3) традиции компании;

4) особенности трактовки полномочий и ответственности

**20. Основные составляющие трудовой этики:**

1) ценности,

2) права и обязанности;

3) правила;

4) взаимоотношения

5) нет правильного ответа

**21. Эмблема и цветовая гамма корпоративной культуры:**

- 1) символика;
- 2) тип совместной деятельности;
- 3) нормы поведения;
- 4) тип управления

**22. Набор ориентиров, что такое хорошо и что такое плохо:**

- 1) взаимоотношения;
- 2) ценности;
- 3) нормы;
- 4) коммуникационная система и язык общения

**23. Совокупность элементов организационной культуры по выполнению работы, информированию работников; подходов к объяснению причин и др.:**

- 1) вера во что-то и отношение или расположение к чему-то;
- 2) процесс развития работника;
- 3) нормы;
- 4) коммуникационная система и язык общения

**24. Главные ценности организации, объединенные в единую систему:**

- 1) миссия организации
- 2) философия организации
- 3) организационные традиции
- 4) корпоративная культура

**25. Первый уровень организационной культуры образует:**

- 1) ритуалы
- 2) философию
- 3) дизайн
- 4) эмблемы

*Образцы тестовых заданий по 2 модулю*

**1. Уровень организационной культуры, который образует способы поведения людей, ритуалы, эмблемы, дизайн, униформу, язык, лозунги и пр.:**

- 1) поверхностный;
- 2) промежуточный;
- 3) глубинный

**2. Уровень организационной культуры, который составляет укоренившиеся ценности и верования:**

- 1) поверхностный;
- 2) промежуточный;
- 3) глубинный

**3. Как по-другому называется третий уровень организационной культуры:**

- 1) промежуточный
- 2) низший
- 3) срединный
- 4) глубинный

**4. Повторяющееся мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу:**

- 1) традиция
- 2) обряд
- 3) обычай
- 4) ритуал

**5. Совокупность мероприятий (обрядов), оказывающих психологическое влияние на работников с целью укрепления преданности ей**

- 1) ритуал;
- 2) традиции;
- 3) символика;
- 4) лозунги

**6. Ценности, обычаи, обряды, ритуалы, нормы поведения членов организации, привнесенные из прошлого в настоящее:**

- 1) ритуал;
- 2) традиции;
- 3) символика;
- 4) лозунги

**7. Образ мышления работников, определяемый традициями, ценностями, уровнем культуры, сознанием членов организации:**

- 1) ритуал;
- 2) лозунги;
- 3) символика;
- 4) менталитет

**8. Что не является функцией организационной культуры:**

- 1) охранная функция
- 2) образовательная функция
- 3) воспитательная функция
- 4) замещающая функция

**9. Функция организационной культуры по созданию барьера, ограждающего организацию от нежелательных внешних воздействий:**

- 1) охранная;
- 2) интегрирующая;
- 3) регулирующая;
- 4) адаптивная

**10. Функция организационной культуры по формированию чувства принадлежности к организации, гордости за нее:**

- 1) охранная;
- 2) интегрирующая;
- 3) регулирующая;
- 4) адаптивная

**11. Функция организационной культуры по поддержанию правила и нормы поведения работников, их взаимоотношений, контактов с внешним миром, что является гарантией ее стабильности, уменьшает возможность нежелательных конфликтов:**

- 1) охранная;
- 2) интегрирующая;
- 3) регулирующая;
- 4) адаптивная

**12. Функция организационной культуры по облегчению приспособления людей друг к другу и к организации, реализуется через общие нормы поведения, ритуалы, обряды, совместные мероприятия:**

- 1) охранная;
- 2) интегрирующая;
- 3) регулирующая;
- 4) адаптивная

**13. Функция организационной культуры, которая направляет деятельность организации и ее участников:**

- 1) ориентирующая;
- 2) мотивационная;
- 3) формирование имиджа организации;

4) адаптивная

**14. Функция организационной культуры, которая создает необходимые стимулы:**

- 1) ориентирующая;
- 2) мотивационная;
- 3) формирование имиджа организации;
- 4) адаптивная

**15. Результатом непроизвольного синтеза людьми отдельных элементов культуры организации в некое неуловимое целое, оказывающее огромное воздействие как на эмоциональное, так и на рациональное отношение к ней:**

- 1) ориентация;
- 2) мотивация;
- 3) формирование имиджа организации;
- 4) адаптация

**16. Группа людей с похожими взглядами на мир, которые, отличаются от мировоззрения большинства:**

- 1) субкультура;
- 2) традиции;
- 3) символика;
- 4) лозунги

**17. Корпоративная культура, характеризующаяся лояльностью, преданностью и сработанностью сотрудников, командной работой:**

- 1) бейсбольная команда;
- 2) клубная;
- 3) академическая;
- 4) оборонная

**18. Корпоративная культура, которая часто подвергается реструктуризации и сокращает свой персонал для адаптации к новым внешним условиям:**

- 1) бейсбольная команда;
- 2) клубная;
- 3) академическая;
- 4) оборонная

**19. Культура организации, если она способствует эффективному решению проблем и росту производительности, стимулирует результативность деятельности предприятия:**

- 1) положительна;
- 2) отрицательна;
- 3) позитивна;
- 4) негативна

**20. Видимые организационные структуры и процессы, которые можно увидеть, услышать, пощупать:**

- 1) артефакты;
- 2) провозглашаемые ценности;
- 3) базовые представления

**21. Высказывания и действия членов организации, которые отражают общие ценности и убеждения:**

- 1) артефакты;
- 2) провозглашаемые ценности;
- 3) базовые представления

**22. Основа, определяет поведение людей в организации, принятие тех или иных решений:**

- 1) артефакты;
- 2) провозглашаемые ценности;
- 3) базовые представления

**23. Культура, которая проявляется в благоприятном морально-психологическом климате, сплоченности людей, групповых нормах и ценностях, неформальном статусе сотрудников, их личной активности, взаимопонимании, гармонии отношений:**

- 1) опекунская;
- 2) праксиологическая;
- 3) предпринимательская

**24. Культура, которая основывается на порядке, рациональности, планах, тщательном контроле, оценке деятельности по результатам:**

- 1) опекунская;
- 2) праксиологическая;
- 3) предпринимательская

**25. Культура, которая поддерживает действия, направленные вовне организации и на перспективу, новаторство и творческую активность персонала, гарантирует удовлетворение потребностей работников в развитии и совершенствовании:**

- 1) опекунская;
- 2) праксиологическая;
- 3) предпринимательская

### **Контрольные вопросы к зачету для итогового контроля**

1. Понятие организационной культуры.
2. Концептуальные подходы к изучению организационной культуры.
3. Концепции организационной культуры.
4. Структура организационной культуры.
5. Типы организационных культур, их сравнительный анализ.
6. Субкультуры в организационной культуре предприятия.
7. Теоретические модели организационной культуры.
8. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
9. Задачи менеджмента в 21 веке и организационная культура.
10. Организация как объект и субъект управления.
11. Организационная культура в концепции кадровой политики предприятия.
12. Элементы и характеристики организационной культуры.
13. Миссии и девизы компании.
14. Коммуникативное единство организации.
15. Имидж организации и его формирование.
16. Репутация в компании: сущность, формирование, управление.
17. Символы, обряды, мифы и легенды в компании.
18. Особенности организационной культуры российских предприятий.
19. Лидерство и лидеры в системе организационной культуры.
20. Подходы и уровни изучения организационной культуры.
21. Основные методы изучения организационной культуры.
22. Технология разработки и внедрения организационной культуры.
23. Эволюция и трансформация организационной культуры.
24. Цели и целеполагание различных типов организационных культур.
25. Ценности и нормы культуры как критериальная основа поведения персонала.
26. Корпоративный кодекс компании.
27. Организационная культура и удовлетворенность трудом.
28. Определение типа сотрудника, идеального для культуры компании.
29. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
30. Методы недирективного сокращения персонала.
31. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
32. Методы мотивации различных организационных культур.

33. Нетрадиционные методы мотивации.
34. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
35. Обучение персонала различных организационных культур.
36. Организационная культура и система управления знаниями в компании. Министерство науки и высшего образования РФ ФГБОУ

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

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 70% и промежуточного контроля – 30%. Контроль освоения студентом дисциплины осуществляется в рамках модульно-рейтинговой системы в зачетных единицах, включающих текущую и промежуточную аттестации.

По результатам текущего и промежуточного контроля составляется академический рейтинг студента по каждому кредиту и выводится средний рейтинг по всем трем кредитам.

По результатам промежуточного контроля студенту засчитывается трудоемкость дисциплины в зачетных единицах, выставляется дифференцированная отметка в принятой системе баллов, характеризующая качество освоения студентом знаний, умений и навыков по данной дисциплине.

Контроль успеваемости и качества подготовки студентов по дисциплине «Основы менеджмента» осуществляется в ходе текущего контроля, промежуточного контроля (модульные аттестации) и итогового контроля по дисциплине.

Текущий контроль, то есть регулярное отслеживание уровня усвоения материала на лекциях, практических занятиях, индивидуальные задания – предназначен для проверки отдельных знаний, навыков и умений студентов, полученных при обучении по учебной дисциплине или требуемых для обучения по учебной дисциплине. Текущий контроль предназначен для проверки достижения студентом отдельных учебных целей и выполнения части учебных задач программы учебной дисциплины.

По результатам текущего контроля формируется допуск студента к экзамену.

#### ***Текущий контроль знаний:***

1. Присутствие и работа на лекции (конспект) – 2 балл;
2. Присутствие на семинаре – 1 балл;
3. Активное участие на семинарских занятиях – 15 баллов;
4. Активное участие в деловых играх – 20 балл
5. Самостоятельная работа:
  - а) выполнение домашнего задания – 12 балл;
6. Устный (фронтальный) опрос – 10 баллов;
9. Доклады – 10 баллов.

***Итого:*** текущий контроль знаний – 70 баллов.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,7/0,3. Контроль освоения учебного материала по каждому кредиту может осуществляться в форме:

- контрольной работы;
- тестирования.

***Итого: промежуточный контроль*** – 30 баллов.

Оценка самостоятельной работы студента (подготовка доклада, выполнение индивидуальных заданий, 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.

Результаты успеваемости оцениваются по 100-балльной системе, которые отделом мониторинга качества образования переводятся в 50 баллов.

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 в «5»-балльную шкалу

| Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале | Оценка по 5-балльной шкале |
|---|----------------------------|
| 0-50  | Неудовлетворительно        |
| 51-65   | Удовлетворительно          |
| 66-85   | Хорошо                     |
| 86-100  | Отлично                    |

Аттестованным считается студент, набравший 51 балл и выше.

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

### **а) основная литература:**

1. Асаул А.Н., Асаул М.А., Ерофеев П.Ю., Ерофеев М.П. Культура организации. Проблемы формирования и управления. – М.: Институт проблем экономического возрождения, Гуманистика, 2006. <http://www.iprbookshop.ru/18196.html>

2. Грошев И.В., Краснослободцев А.А. Организационная культура. Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>

3. Захарова Ю.Н. Формирование организационной культуры с ориентацией на управление знаниями // Человек и труд / Ю.Н. Захарова . - 2011. - № 11. - С.66-67.

4. Мызрова К.А. Организационная культура: учебное пособие/ К.А. Мызрова. – Ульяновск: УлГУ, 2011. – 194 с.

5. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании.- М.: Инфра-М, 2011.

**б) дополнительная литература:**

1. Гэлэгер Р. Душа организации/ Ричард Гэлэгер, пер. с англ. – М.: Издательство «Добрая книга», 2006. – 352 с.
2. Имаи М. Кайдзен: Ключ к успеху японских компаний/ Масааки Имаи; Пер. с англ. — 3-е изд. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 276 с.- (Серия «Модели менеджмента ведущих корпораций»).
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры/Пер. с англ. Под ред. И.В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с.: ил.- (Серия «Теория и практика менеджмента»).
4. Менеджмент: Учебник для вузов/ М.М. Максимцов, А.В. Игнатъева, М.А. Комаров и др.; Под ред. М.М. Максимцова, А.В.Игнатъевой.- М.: Банки биржи, ЮНИТИ, 1999.- 343с.
5. Организационная культура: учебник/ Под ред. Шаталовой Н.И.— М.: Издательство «Экзамен», 2006.—652 с. (Серия «Учебник для вузов»).
6. Организационное поведение. Хрестоматия. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента. Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2006. – 752 с.
7. Патрик Ленсиони. Сердце компании. Почему организационная культура значит больше, чем стратегия или финансы. Пер. Никифорова А.. Ильина Н. – М., 2013.

<http://www.iprbookshop.ru/39396.html>

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

1. eLibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотека/научн.электронная библиотека // <http://www.elibrary.ru/>
2. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения [база данных]/ДГУ. – Махачкала – URL: <http://www.moodle.dgu.ru>
3. Электронный каталог библиотеки ДГУ [Электронный ресурс]: <http://www.elib.dgu.ru>
4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» / <http://www.biblioclub.ru/>
5. Единое окно доступа к образовательным ресурсам / <http://window.edu.ru/window/library>
6. Библиотека Гумер - гуманитарные науки / <http://www.gumer.info/>
7. Библиотека: Интернет-издательство / <http://www.magister.msk.ru/library/>
8. Библиотека Я. Кротова / <http://www.krotov.info/>
9. Мировая цифровая библиотека / <http://wdl.org/ru/>
10. Публичная Электронная Библиотека / <http://lib.walla.ru/>
11. Российское образование. Федеральный портал. / <http://www.edu.ru/>
12. Русский гуманитарный интернет-университет / <http://www.iu.ru/biblio/links.aspx?id=6>
13. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки / <http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/>
14. Электронная библиотека учебников / <http://studentam.net/>
15. Электронная библиотека IQlib / <http://www.iqlib.ru/>
16. Lib.Ru: Библиотека Максима Мошкова / <http://lib.ru/>
17. Официальный сайт Президента Российской Федерации // [www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru)
18. Официальный сайт Министерства иностранных дел Российской Федерации // [www.mid.ru](http://www.mid.ru)

19. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации // [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)
20. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
21. Сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) // <http://wciom.ru>
22. Сайт аналитического центра Юрия Левады (Левада-центр) // [www.levada.ru](http://www.levada.ru)
23. Сайт Института современного развития (ИНСОР) // [www.riocenter.ru](http://www.riocenter.ru)
24. Сайт Института общественного проектирования (ИНОП) // [www.inop.ru](http://www.inop.ru)
25. Сайт журнала «Эксперт» // [www.expert.ru](http://www.expert.ru)
26. Сайт Общественной палаты России // [www.oprf.ru](http://www.oprf.ru)
27. Федеральный портал «Российское образование» // <http://www.edu.ru>

#### **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.**

В течение семестра студенты осуществляют учебные действия на лекционных занятиях, решают практические задачи по указанию преподавателя, готовятся к каждому семинару, изучают основные способы психического влияния людей друг на друга в деятельности и общении, усваивают и повторяют основные понятия, которыми обозначаются данные явления.

Характер и количество задач, решаемых на семинарских занятиях, определяются преподавателем, ведущим занятия. Контроль эффективности самостоятельной работы студентов осуществляется путем проверки их конспектов по изучению литературных источников, проверки решения ими учебных заданий и практических задач, предусмотренных для самостоятельной отработки. Количество задач, предлагаемых для самостоятельной работы студентам, определяются их сложностью и с учетом соотношения часов аудиторной и самостоятельной работы.

В течение семестра проводится контрольная работа. Выполнение всех самостоятельных домашних заданий и контрольной работы является необходимым условием допуска к экзамену по теоретическому курсу. Преподавание и изучение учебной дисциплины осуществляется в виде лекций, семинарских практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы студентов. В качестве контрольно-развивающих форм используются командные и сценарные игры, «интеллектуальные разминки», «мозговые штурмы», моделирование изучаемого предмета.

#### **Методические рекомендации студентам в период работы на лекционных занятиях.**

Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. Они дают систематизированные знания студентам о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемого курса. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств.

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике, при решении учебно-профессиональных задач. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю.

Студентам, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

#### **Методические рекомендации студентам по подготовке к семинарским занятиям.**

Главной задачей семинарских занятий является углубление и закрепление теоретических знаний у студентов, формирование и развитие у них умений и навыков применения знаний для успешного решения прикладных психологических задач. Семинарское занятие проводится в соответствии с планом.

*Подготовка студентов к семинару включает:*

- заблаговременное ознакомление с планом семинара;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- подготовку доклада, реферата по указанию преподавателя;
- освоение своей роли как участника тренинга или деловой игры;
- заблаговременное решение учебно-профессиональных задач к семинару.

При проведении семинарских занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение студентами знаний, но и направленных на развитие у них практических умений и навыков, а так же творческого мышления, научного мировоззрения, профессиональных представлений и способностей. **Методические рекомендации студентам по подготовке к зачету.** При подготовке к зачету студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на семинарах, а также составить письменные ответы на все вопросы, вынесенные на зачет.

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

Для выполнения моделирования необходимы пакет прикладных программ Microsoft Office. Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться образовательный блог и электронная почта.

Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

При изучении студентами данной дисциплины используются следующие технологии:

- технологии проблемного обучения (проблемные лекции, проводимые в форме диалога,
- решение учебно-профессиональных задач на семинарских и практических занятиях;
- игровые технологии (проведение тренингов, деловых игр, «интеллектуальных разминок», «мозговых штурмов», реконструкций функционального взаимодействия личностей в рамках семинарских занятий);
- интерактивные технологии (проведение лекций диалогов, эвристических бесед, коллективное обсуждение различных подходов к решению той или иной учебно-профессиональной задачи);
- информационно-коммуникативные образовательные технологии (моделирование изучаемых явлений, презентация учебных материалов) и элементы технологий проектного обучения.

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

Учебные занятия по предмету проводятся в специализированной аудитории. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, компьютерное оборудование для моделирования ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении, видео-лекции, видео – и аудиовизуальные средства обучения, банк учебно-профессиональных задач, учебных заданий.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 407 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.