

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра производственного менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский

(подпись)

« _____ » _____ 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление организационной культурой»

По направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль «Менеджмент в спорте и спортивной индустрии»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление организационной культурой» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в спорте и спортивной индустрии» – __ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление организационной культурой» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 970).

СОСТАВИТЕЛЬ:

д-р экон. наук, профессор Родионов А.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры производственного менеджмента «21» 03 2023 г., протокол № 11

Заведующий кафедрой

производственного менеджмента _____  Родионов А.В.

Переутверждена: « _____ » ____ 20__ года, протокол № ____

Директор института

управления и государственной службы _____ Харьковский Р.Г.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы «12» 04 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической
комиссии института

_____  Резник А.А.

© Родионов А.В. 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. ДАЛЯ», 2023 год

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины заключается в приобретении общекультурных и профессиональных компетенций, позволяющих сопровождать и контролировать процессы формирования, внедрения и развития организационной культуры предприятия.

Предметом изучения дисциплины являются методические аспекты осуществления управления организационной культуры с целью выработки управленческих решений и повышения эффективности деятельности организаций в современной экономике.

Задачи изучения дисциплины:

Приобретение общекультурных и профессиональных компетенций, позволяющих сопровождать и контролировать процессы формирования, внедрения и развития организационной культуры предприятия.

Задачами изучения дисциплины являются:

- обосновать необходимость своевременного управленческого воздействия на организационную культуру с учётом возникающих при этом проблем и возможных путей их решения;

- выявить факторы внешней и внутренней среды, формирующие организационную культуру, а так же функции, выполняемые организационной культурой.

- освоить методы изучения, диагностики, консалтинга и аудита организационной культуры в соответствии со стратегией развития и кадровой политикой организации;

- определить роль лидера/руководителя в формировании, внедрении и развитии организационной культуры;

- сформировать навыки управления организационной культурой, выстраивания коммуникационной среды организации, поддержания морально-психологического климата, профилактики профессионального выгорания;

- сформировать навыки обоснования и внедрения программ развития и изменения организационной культуры с учетом возможных рисков, угроз и ограничений, в том числе с учетом необходимости преодоления сопротивления персонала нововведениям.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Дисциплина «Управление организационной культурой» относится к вариативной части профессионального цикла дисциплин (Б.3 В.3).

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин: «Философия», «Экономическая теория и

макроэкономика», «Социология», «Психология», «Информационные системы и технологии в управленческой деятельности», «Основы организации производства».

Служит основой для освоения дисциплин направления подготовки 38.04.02. Менеджмент: «Социология управления производством», «Профессиональные умения, навыки и культура менеджера» «Корпоративное право», «Экологический менеджмент и аудит».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
<p>УК - 5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p>УК-5.1. Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития; УК-5.2. Учитывает при социальном и профессиональном историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения; УК-5.3. Оценивает события в социально-историческом, этическом и философском контекстах.</p>	<p>знать: сущность организационной культуры в системе управления организацией; технологии, принципы организационной культуры концепцию безопасности организационной культуры и роли руководителей и лидеров в формировании организационной культуры</p> <p>уметь: применять полученные теоретические знания при управлении организацией; применить технологии управления организационной культурой; формировать и развивать организационную культуру</p> <p>владеть: теориями организационной культуры; современными принципами организационной культуры; навыками безопасности при формировании и развитии организационной культуры;</p>
<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей; УК-6.2. Эффективно планирует и контролирует собственное время; использует знание о своих ресурсах и их пределах для</p>	<p>знать: инновационные аспекты организационной культуры; структуру организационной культуры</p> <p>уметь: налаживать культурное взаимодействие работников в организации анализировать и обобщать эмпирические методы;</p> <p>владеть:</p>

	саморазвития; анализирует собственную деятельность.	навыками безопасности при формировании и развитии организационной культуры правилами управления организационной культур.
--	---	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	
Общая учебная нагрузка (всего)	72	
	(2 зач. ед)	
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	36	
в том числе:		
Лекции	18	
Семинарские занятия		
Практические занятия	18	
Лабораторные работы	-	
Курсовая работа (курсовой проект)	-	
Другие формы и методы организации образовательного процесса	-	
Самостоятельная работа студента (всего)	72	
Итоговая аттестация	экзамен	

4.2. Содержание разделов дисциплины

ТЕМА 1,2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Понятие «организационная культура» и её элементы. Понятия этики, морали и нравственности. Типологии и концепции организационной культуры. Традиции, нормы, мифы – принципы их функционирования и существования.

ТЕМА 3,4. ОСНОВЫ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.

Качественные характеристики организационной культуры. Организационная культура как ресурс организации. Субкультуры в организационной культуре предприятия

ТЕМА 5,6. ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ.

Технологии диагностики организационной культуры. Методы и этапы организационной культуры. Технология разработки и внедрения

организационной культуры. Роль руководителя в создании организационной культуры. Эволюция и трансформация организационной культуры.

ТЕМА 7,8. РОЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЛИДЕРА В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.

Основные качества и способности руководителя. Характеристика лидера. Имидж и облик. Теория лидерства. Основные задачи лидера.

ТЕМА 9,10. КОНЦЕПЦИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Культура безопасности. Кадровая безопасность организации. Профессионализм и карьера. Психологическая надежность работника как условие безопасности организационной культуры организации. Стратегии управления и безопасность организационной культуры организации.

ТЕМА 11,12. РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОВЕДЕНИИ ОРГАНИЗАЦИИ.

Классификация управленческих взаимодействий. Внутренние и внешние взаимодействия. Этикет управленческих взаимодействий. Речевой этикет управленческих взаимодействий. Этикет письменной речи. Требования к внешнему виду.

ТЕМА 13,14. КУЛЬТУРА И КУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ. ДИАГНОСТИКА И ПРОФИЛАКТИКА ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ.

Основные этические категории, их сущность и содержание. Нравственность в профессиональной деятельности. Объективные и субъективные факторы формирования нравственных установок в профессиональной среде. Проблемы профессиональной этики.

ТЕМА 15. ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ.

Теоретические и методические аспекты процесса формирования и развития организационной культуры в инновационной среде. Ключевые черты организационной культуры, способствующей инновационной деятельности. Организационная культура как ключевой фактор инновационного развития.

ТЕМА 16. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Психологическая сущность понятия «экологическая культура». Экологическая культура в системе организационной культуры организации. Экономное использование сырья и материалов. Поиск экологически чистых продуктов и производственных процессов.

ТЕМА 17. СОВРЕМЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ.

Этикетные нормы и формы делового общения. Деловая беседа, деловая встреча, интервью, пресс-конференция и их характеристика. Приемы и способы изучения и овладения этикетными нормами поведения в профессиональной среде.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Организационная культура в системе управления организацией.	2	
2	Основы теории организационной культуры.	2	
3	Технология управления организационной культурой.	2	
4	Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры.	2	
5	Концепция безопасности организационной культуры.	2	
6	Роль организационной культуры в поведении организации.	2	
7.	Культура и культурное взаимодействие работников в организации.	2	
8.	Инновационные аспекты управления в организационной культуре.	2	
9.	Экологическая культура в системе организационной культуры организации.	1	
10.	Современные принципы этической культуры.	1	
Итого:		18	

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Организационная культура в системе управления организацией.	2	
2	Основы теории организационной культуры.	2	
3	Технология управления организационной культурой.	2	
4	Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры.	2	
5	Концепция безопасности организационной культуры.	2	
6	Роль организационной культуры в поведении организации.	2	
7.	Культура и культурное взаимодействие работников в организации.	2	
8.	Инновационные аспекты управления в организационной культуре.	2	
9.	Экологическая культура в системе организационной культуры организации.	1	
10.	Современные принципы этической культуры.	1	
Итого:		18	

4.5. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Организационная культура в системе управления организацией.	7	
2	Основы теории организационной культуры.	7	
3	Технология управления организационной культурой.	7	
4	Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры.	7	
5	Концепция безопасности организационной культуры.	7	
6	Роль организационной культуры в поведении организации.	7	
7.	Культура и культурное взаимодействие работников в организации.	7	
8.	Инновационные аспекты управления в организационной культуре.	7	
9.	Экологическая культура в системе организационной культуры организации.	8	
10.	Современные принципы этической культуры.	8	
Итого:		72	

4.6. Курсовые работы/проекты – не предусмотрены учебным планом дисциплины

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;
- технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);
- технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;
- технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;
- технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);
- технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования
- технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем, ведущими лекционные и практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений);
- контрольные работы;
- творческие задания;
- темы рефератов;
- тесты.

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты обучающихся по данной дисциплине, помещаются в УМКД.

Итоговый контроль по результатам освоения дисциплины проходит в форме письменного/устного зачета (включает в себя ответ на теоретические вопросы и тесты). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой отличной оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по национальной шкале, приведенной в таблице.

Национальная шкала	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

7. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины:

А. Основная литература

1. Грошев, И.В. Организационная культура. Учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - М.: Юнити, 2017. - 160 с.
2. Грошев, И.В. Организационная культура: Учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - М.: Юнити, 2015. - 535 с.
3. Земедлина, Е.А. Организационная культура: Учебное пособие / Е.А. Земедлина. - М.: Риор, 2018. - 480 с.
4. Козлов, В.В. Организационная культура (для бакалавров) / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. - М.: КноРус, 2016. - 237 с.
5. Резник, С.Д. Организационная культура рос. студенчества в.: Монография / С.Д. Резник, М.В. Черниковская. - М.: Инфра-М, 2017. - 320 с.
6. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - М.: Инфра-М, 2016. - 416 с.
7. Соломанидина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. - М.: Инфра-М, 2017. - 448 с.

Б. Дополнительная литература

1. Соломанидина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. - М.: Инфра-М, 2017. - 544 с.
2. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: Инфра-М, 2016. - 559 с.
3. Шапиро, С.А. Организационная культура (для бакалавров). учебное пособие / С.А. Шапиро. - М.: КноРус, 2015. - 320 с.

В. Методические указания

1. Методические указания к практическим занятиям по дисциплине «Управление организационной культурой» (для студентов направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент») / Составители: О.Ю. Родионова. - Луганск: изд-во: ЛГУ им. В. Даля, 2021. - с.
2. Методические указания к выполнению контрольной работы по дисциплине «Управление организационной культурой» (для студентов направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент») / Составители: О.Ю. Родионова. - Луганск: изд-во: ЛГУ им. В. Даля, 2021. - с.
3. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине «Управление организационной культурой» (для студентов направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент») / Составители: О.Ю. Родионова. - Луганск: изд-во: ЛГУ им. В. Даля, 2021. – с.

Г. Интернет-ресурсы

1. <https://sovminlnr.ru/> – Официальный сайт Правительства ЛНР.
2. <http://www.gkslnr.su/> – Государственный комитет статистики ЛНР.
3. Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su>
4. Народный Совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>

Д. Электронные библиотечные системы и ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>
2. Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Ж. Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

1. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Управление организационной культурой» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет (*при необходимости добавить специальное оборудование, которым оснащена академическая аудитория*).

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Управление организационной культурой»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	УК - 5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом этическом и философском контекстах	Пороговый	знать: информацию и материал по истории России;
Основной		Базовый	уметь: грамотно на профессиональном уровне вести общение, соблюдая традиции и мировые религии; применяя философские и этнические учения;
Заключительный		Высокий	владеть: материалом ,что бы дать оценку событиям в социально-историческом , этническом и философском контексте
Начальный	УК - 6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Пороговый	знать: инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленной цели;
Основной		Базовый	уметь: эффективно планировать и контролировать собственное время; саморазвиваться используя знание о своих ресурсах и анализировать собственную деятельность

Заключительный		Высокий	владеть: инструментарием и методами управления, планированием и контролем собственного времени.
-----------------------	--	----------------	---

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр)
1	УК - 5	Способен воспринимать Межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.	<p>УК-5.1. Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития;</p> <p>УК-5.2. Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения;</p> <p>УК-5.3. Оценивает события в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p>Тема 1. <i>Организационная культура в системе управления организацией.</i></p> <p>Тема 2. <i>Основы теории организационной культуры</i></p> <p>Тема 3. <i>Технология управления организационной культурой</i></p> <p>Тема 6. <i>Роль организационной культуры в поведении организации</i></p> <p>Тема 10 <i>Современные принципы этической культуры</i></p> <p>Тема 4. <i>Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной</i></p>	1

				культуры. Тема 5. <i>Концепция безопасности организационной культуры</i>	
2.	УК - 6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей;	Тема 7. <i>Культура и культурное взаимодействие работников в организации.</i> Тема 8. <i>Инновационные аспекты управления в организационной культуре</i>	1
			УК-6.2. Эффективно планирует и контролирует собственное время; использует знание о своих ресурсах и их пределах для саморазвития; анализирует собственную деятельность.;	Тема 9. <i>Экологическая культура в системе организационной культуры организации</i>	

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
-------	-----------------	-----------------------------------	---	--	----------------------------------

1.	<p style="text-align: center;">УК - 5</p> <p style="text-align: center;">Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом этическом и философском контекстах</p>	<p>УК-5.1. Интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития</p>	<p>знать: сущность организационной культуры в системе управления организацией;</p> <p>уметь: применять полученные теоретические знания при управлении организацией</p> <p>владеть: теориями организационной культуры</p>	<p style="text-align: center;">Тема 1. <i>Организационная культура в системе управления организацией.</i></p> <p style="text-align: center;">Тема 2. <i>Основы теории организационной культуры</i></p>	<p>Контрольные вопросы и задания, тестовые задания, разноуровневые задачи, практическое (прикладное задание)</p>
		<p>УК-5.2. Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий в национально-мировом развитии</p>	<p>знать: технологии, принципы организационной культуры;</p> <p>уметь: применить технологии управления организационной культурой;</p> <p>владеть: современными принципами организационной культуры.</p>	<p style="text-align: center;">Тема 3. <i>Технология управления организационной культурой</i></p> <p style="text-align: center;">Тема 6. <i>Роль организационной культуры в поведении организации</i></p> <p style="text-align: center;">Тема 10 <i>Современные принципы этической культуры</i></p>	<p>Контрольные вопросы и задания, тестовые задания, разноуровневые задачи, практическое (прикладное)</p>

		<p>УК-5.3. Оценивает события в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p>знать: концепцию безопасности организационной культуры и роли руководителей и лидеров в формировании организационной культуры; уметь: формировать и развивать организационную культуру владеть: навыками безопасности при формировании и развитии организационной культуры;</p>	<p>Тема 4. <i>Роли руководителя и лидера в формировании и развитии организационной культуры.</i></p> <p>Тема 5. <i>Концепция безопасности организационной культуры</i></p>	<p>Контрольные вопросы и задания, тестовые задания, разноуровневые задачи, практическое (прикладное задание)</p>
2.	<p>УК - 6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей</p>	<p>УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p>	<p>знать: инновационные аспекты организационной культуры; уметь: налаживать культурное взаимодействие работников организации; владеть: навыками при управлении организационной культурой;</p>	<p>Тема 7. <i>Культура и культурное взаимодействие работников в организации.</i></p> <p>Тема 8. <i>Инновационные аспекты управления в организационной культуре.</i></p>	<p>Контрольные вопросы и задания, тестовые задания, разноуровневые задачи, практическое (прикладное</p>

		<p>УК-6.2. Эффективно планирует и контролирует собственное время; использует знание о своих ресурсах и их пределах для саморазвития; анализирует собственную деятельность</p>	<p>знать: структуру организационной культуры; уметь: анализировать и обобщать эмпирические методы; владеть: правилами управления организационной культур.</p>	<p>Тема 9. <i>Экологическая культура в системе организационной культуры организации</i></p>	<p>Контрольные вопросы и задания, тестовые задания, разноуровневые задачи, практическое (прикладное задание)</p>
--	--	---	--	--	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Организационная культура это?

1) совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами;

2) система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества;

3) духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность;

4) закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества;

5) система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев.

2. В горизонтальном измерении организационной культуры выделяются четыре формы культуры организации. Какая из перечисленных лишняя?

1) экономическая;

2) социально-психологическая;

3) правовая;

4) политическая;

5) историческая.

3. Как называется по С. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей?

1) культура Аполлона;

- 2) культура Диониса;
- 3) культура Гермеса;
- 4) культура Афины;
- 5) культура Зевса.

4. Организационными ценностями являются:

1) все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации;

2) материальные продукты человеческого труда;

3) культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени;

4) совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром;

5) система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой-либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры.

5. Кто из перечисленных зарубежных авторов имеет отношение к изучению организационной/корпоративной культуры? (исключите лишнее)

- 1) У.Оучи;
- 2) Й. Хейзинга;
- 3) Э. Шейн;
- 4) Г. Хофштеде;
- 5) Д. Мацумото.

6. Голландский социальный психолог Г. Хофштед для описания национальной культуры предложил терминологию, включающую 5 параметров (измерений). Какая из представленных лишняя?

- 1) дистанция власти (большая – малая);
- 2) неприятие (избегание) неопределенности (сильное – слабое);
- 3) ответственность (обязательная – необязательная);
- 4) мужественность – женственность (мускулинность – фемининность);
- 5) ориентация (долгосрочная - краткосрочная).

7. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:

- 1) социальное и деловое окружение, в котором она функционирует;
- 2) степень риска, связанного с деятельностью организации;
- 3) быстрое принятие решений;
- 4) опыт руководителя;
- 5) конкурирующие организации.

8. В исследованиях, посвященных культуре и эффективности организаций, выдвигается предположение, что вопрос соответствия культуры, стратегии и структуры можно решить с помощью разделения типов культуры на четыре категории. Какая из представленных лишняя?

- 1) адхократическая культура;
- 2) рыночная культура;
- 3) клановая культура;
- 4) бюрократическая культура;
- 5) культура власти.

9. Кто в своих исследованиях типологии организационной культуры в качестве параметров для анализа выделял 2 характеристики:

1) степень риска, связанная с деятельностью организации; 2) скорость получения обратной связи о том, насколько успешными оказались принятые решения и стратегии?

- 1) М. Бурке;
- 2) Г. Хофштеде;
- 3) Т. Дил и А. Кеннеди;
- 4) С. Ханди;
- 5) У. Оучи.

10. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста?

- 1) профессиональное сознание;
- 2) профессиональная деятельность;
- 3) профессиональное отношение;
- 4) профессиональные навыки;
- 5) профессиональная культура.

11. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти?

- 1) культура Аполлона;
- 2) культура Зевса;
- 3) культура Гермеса;
- 4) культура Афины;
- 5) культура Диониса;

12. Голландский учёный Г. Хофштед выделил четыре аспекта, характеризующих менеджеров и специалистов и организацию в целом. Какой из представленных лишний?

- 1) индивидуализм – коллективизм;
- 2) индивидуализм;
- 3) дистанция власти;
- 4) стремление к избежанию неопределённости;
- 5) мужественность – женственность.

13. Организационная культура включает следующие компоненты (определите лишнее):

- 1) хобби;
- 2) убеждения;
- 3) ценности;
- 4) нормы;
- 5) поведение.

14. Культура «процесса» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

- 1) это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь;
- 2) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников;
- 3) высокая степень риска и медленная обратная связь;
- 4) это мир слабой обратной связи, бюрократия;
- 5) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников.

15. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы?

- 1) культура Аполлона;
- 2) культура Гермеса;
- 3) культура Афины;
- 4) культура Диониса;
- 5) культура Зевса.

16. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников?

- 1) культура Аполлона;
- 2) культура Гермеса;
- 3) культура Диониса;
- 4) культура Зевса;
- 5) культура Афины.

17. Определению: «в узком смысле – объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур» соответствует?

- 1) общество субкультура;
- 2) организационная структура;
- 3) информационная культура;
- 4) организация.

18. Назовите группу потребностей, которая соответствует высшему рангу в иерархии потребностей по А. Маслоу?

- 1) потребность в самореализации;
- 2) потребность в признании и самоутверждении;
- 3) потребность в социальных связях;
- 4) потребность в безопасности;
- 5) физиологические потребности.

19. Из каких четырех основных стимулов состоит комплексная система мотиваций? (исключите лишнее)

- 1) принуждение материальное поощрение;
- 2) безопасность;
- 3) моральное поощрение самоутверждение.

20. Культура «крутых парней» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

- 1) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников;
- 2) высокая степень риска и медленная обратная связь;

- 3) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников;
- 4) это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь;
- 5) это мир слабой обратной связи, бюрократия.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

Перечень вопросов (для проведения собеседования (устный или письменный опрос))
(пороговый уровень)

1. Определите сущность понятия «организационная культура».
2. Характеристика организационной культуры.
3. Назовите основные элементы культуры организации.
4. Выделите основные функции культуры.
5. В чем специфика оценочной функции морали?
6. В чем отличие регулятивной функции морали от регулятивной функции права?
7. Дайте понятие и назовите признаки моральных норм.
8. Сущность национально-ориентированных типологий организационной культуры.
9. Что представляют собой культурные нормы?
10. Назовите основные слои социокультурных норм и дайте им характеристику.
11. Что означает «Нормативная недостаточность » и «Нормативная избыточность»?
12. Дайте критерии классификации ценности.
13. Дайте характеристику компонентам организационной культуры.
14. Сущность формирования организационной культуры.

15. Цель организационной культуры.
16. Дайте характеристику первой группе задач организационной культуре.
17. Дайте характеристику второй группе задач организационной культуре.
18. Что представляет собой субкультура?
19. Дайте характеристику формальной и неформальной структуре организации.
20. Дайте характеристику критериям субкультуры.
21. Сущность диагностики организационной культуры.
22. Что представляет организационная диагностика.
23. Назовите инструменты диагностики.
24. Перечислите этапы формирования организационной культуры.
25. Какие трудности возникают на втором этапе формирования организационной культуры.
26. Сущность технологии разработки организационной культуры.
27. Перечислите факторы воздействия на культуру организации.
28. Назовите критерии анализа организационной культуры.
29. Дайте характеристику аспектам организационной культуре.
30. Что представляет собой процесс руководства?
31. Назовите профессиональные качества руководителя.
32. Перечислите деловые качества и личностные качества руководителя.
33. Дайте характеристику личностным качествам руководителя.
34. Что представляет собой лидерство и кто такие лидеры на предприятии?
35. Дайте характеристику типам имиджей в соответствии с основополагающими критериями.
36. Дайте определение понятию «Имидж» и перечислите составляющие личности имиджа.
37. Назовите факторы, влияющие на самоимидж.
38. Перечислите и дайте характеристику типам имиджа по Ф. Джевкинзе.
39. Перечислите и дайте характеристику основным функциям имиджа.
40. Назовите основные теории лидерства и дайте им характеристику.

41. Перечислите параметры лидерства и дайте им характеристику.
42. Назовите основные задачи, стоящие перед лидером в современных условиях по мнению А.Томпсона и А.Дж.Стрикленда.
43. Что представляет собой культура и безопасность?
44. Сущность культуры безопасности.
45. Что подразумевается под кадровой безопасностью?
46. Какие вопросы решает кадровая безопасность?
47. В чём заключается обеспечение кадровой безопасности?
48. Назовите основные задачи кадровой безопасности.
49. Что представляет собой профессионализм?
50. Сущность правил «профессионализм и карьера».
51. В чем различия «психическая надежность» от «психологической надежности»?
52. Перечислите другие значения, которые используются наряду с понятием «психологическая надежность».
53. Перечислите качества личности, на которых базируется организационная культура.
54. Особенности организационной культуры.
55. Что представляет собой процесс управления?
56. Перечислите и дайте характеристику содержанию управленческого взаимодействия.
57. Сущность вертикального взаимодействия.
58. Сущность рычагов регулирования при вертикальной организации.
59. Что представляет собой горизонтальная координация?
60. Приведите примеры нравственных эталонов и образцов поведения.
61. Сущность речевого этикета.
62. Что представляют собой речевые этикетные формы?
63. Правила ведения телефонных разговоров.
64. Этикет письменной речи.
65. Составляющие делового стиля.

66. Правила рекомендуемые мужчинам при выборе деловой одежды.
67. Правила рекомендуемые женщинам при выборе деловой одежды.
68. Что представляет собой категория этики? Перечислите их.
69. Сущность нравственности в профессиональной деятельности.
70. Что представляет собой профессиональная этика.
71. Сущность трудовой мотивации.
72. Сущность нравственного самовоспитания.
73. Что изучает профессиональная этика?

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству собеседование (устный или письменный опрос)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемый вопрос, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемый вопрос, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
3	собеседование (устный или письменный опрос) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

2. Разноуровневые задачи и задания

(базовый уровень)

Задание 1.

«Культура» – это _____.

«Организационная культура» – это _____.

«Корпоративная культура» – это _____.

Задание 2.

Охарактеризуйте методы формирования и поддержания организационной культуры. Какие из них, на ваш взгляд, более эффективны?

Задание 3.

Выделите элементы организационной культуры.

Опираясь на теоретические знания, заполните следующую блок-схему:



Задание 4.

Сформулируйте значение этики для личности

Задание 5.

Выделите основные исторические теории организационной культуры. Заполните таблицу.

Теория	Период	Основные исследователи	Характеристика

Задание 6.

Сформулируйте основные функции организационной культуры.

Задание 7.

Выделите базовые подходы в области организационной культуры, результат представьте в табличной форме.

Таблица

Подход		
Символический	Когнитивный	Систематический

Задание 8.

Проанализируйте ситуацию и предложите решение.

Студент одного университета, за несколько месяцев до окончания университета разослал свои документы разным организациям с целью найти после окончания работу. Он получил одно предложение от организации «А», заниматься техническим планированием. Содержание работы не очень прельщало, однако зарплата и прочие условия труда были приемлемы, и он принял предложение, дав письменное согласие. Однако через 2 недели пришел ответ от другой организации «Б» с предложением заняться новыми разработками организации в области цифрового оборудования. Зарплата и прочие условия были примерно те же, однако работа предлагалась намного интереснее. Как поступить? Первая организация уже всем другим претендентам отказала. Возникает этическая дилемма, которая не регулируется законодательством.

Задание 9.

Выделите основные уровни организационной культуры:

Базовые представления – _____.

Ценности и верования – _____.

Артефакты – _____.

Задание 10.

Выделите качественные характеристики организационной культуры:

Ценности – _____.

Система отношений – _____.

Поведенческие нормы – _____.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Практические задания»

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Понятие «организационная культура» и её элементы
2. Понятия этики, морали и нравственности.
3. Типологии и концепции организационной культуры.
4. Традиции, нормы, мифы – принципы их функционирования и существования.
5. Качественные характеристики организационной культуры.
6. Организационная культура как ресурс организации.
7. Субкультуры в организационной культуре предприятия.

8. Технологии диагностики организационной культуры.
9. Методы и этапы организационной культуры.
10. Технология разработки и внедрения организационной культуры.
11. Роль руководителя в создании организационной культуры.
12. Эволюция и трансформация организационной культуры.
13. Основные качества и способности руководителя
14. Характеристика лидера.
15. Имидж и облик.
16. Теория лидерства.
17. Основные задачи лидера.
18. Культура безопасности.
19. Кадровая безопасность организации.
20. Профессионализм и карьера.
21. Психологическая надежность работника как условие безопасности организационной культуры организации.
22. Стратегии управления и безопасность организационной культуры организации.
23. Классификация управленческих взаимодействий. Внутренние и внешние взаимодействия.
24. Этикет управленческих взаимодействий.
25. Речевой этикет управленческих взаимодействий.
26. Этикет письменной речи.
27. Требования к внешнему виду.
28. Основные этические категории, их сущность и содержание.
29. Нравственность в профессиональной деятельности.
30. Объективные и субъективные факторы формирования нравственных установок в профессиональной среде.
31. Проблемы профессиональной этики.
32. Теоретические и методические аспекты процесса формирования и развития организационной культуры в инновационной среде.
33. Ключевые черты организационной культуры, способствующей инновационной деятельности.
34. Организационная культура как ключевой фактор инновационного развития
35. Психологическая сущность понятия «экологическая культура».
36. Экологическая культура в системе организационной культуры организации.
37. Экономное использование сырья и материалов.
38. Поиск экологически чистых продуктов и производственных процессов.
39. Этикетные нормы и формы делового общения.
40. Деловая беседа, деловая встреча, интервью, пресс-конференция и их характеристика.

41. Приемы и способы изучения и овладения этикетными нормами поведения в профессиональной среде.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «Промежуточный контроль (экзамен)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Форма листа изменений и дополнений, внесенных в ФОС

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)