

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 управления персоналом и экономической теории

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
«27» Октябрь 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ»

По направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки «Управление персоналом»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление организационной культурой» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом – 33 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление организационной культурой» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 955 с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г.).

СОСТАВИТЕЛЬ:

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории
Стрижко Е.В.

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры
управления персоналом и экономической теории
«21» 05 2023 года, протокол № 13

Заведующий кафедры  Чумаченко Г.В.
Переутверждена: « » 202 года, протокол №

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления
и государственной службы
«12» 04 2023 года, протокол № 1

Председатель учебно-методической комиссии института
управления и государственной службы

 Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

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

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов комплекса знаний по теоретическим основам организационной культуры, необходимых для успешного ее формирования и управления при разработке и реализации стратегии организации в современных условиях.

Задачи:

предоставить студентам сведения о методологических основах, существующих моделях и подходах к определению организационной культуры;

рассмотреть основные элементы, функции управления организационной культурой;

рассмотреть формирование субкультур в организации;

изучить современные методы диагностики и критерии оценки культуры организации;

сформировать у студентов соответствующие навыки и умения в области оценки и управления организационной культурой организаций, а также необходимых культурных изменений.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление организационной культурой» относится к части дисциплин, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.20).

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

основы социализации, профориентации и профессионализации персонала;

принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; принципы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации

умения:

анализировать социальную структуру и социальный потенциал трудового коллектива предприятия

разрабатывать программы трудовой адаптации

владения:

навыками социализации, профориентации и профессионализации персонала;

навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, внедрения программ трудовой адаптации и применения их в практической деятельности.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин: «Психология», «Основы менеджмента», «Организационное поведение в управлении персоналом», «Управление персоналом».

Основываясь на изучении перечисленных дисциплин, «Управление организационной культурой» представляет основу для последующего освоения дисциплин профессионального цикла ОПОП ВО.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-4. Способен к формированию и поддержанию эффективной организационной культуры, управлению организационным поведением и деловой коммуникацией.	ПК-4.1. Осуществляет анализ текущего поведения персонала, выявляет проблемные моменты и предлагает решения для их устранения ПК-4.2. Осуществляет анализ текущего состояния организационной культуры и применяет эффективные методы управления организационным поведением, способствующие повышению эффективности работы персонала ПК-4.3. Осуществляет планирование и организацию деловой коммуникации, используя разнообразные инструменты и подходы в зависимости от целей и аудитории.	Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; принципы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; Уметь: анализировать социальную структуру и социальный потенциал трудового коллектива предприятия; разрабатывать программы трудовой адаптации; Владеть: навыками социализации, профориентации и профессионализации персонала; навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, внедрения программ трудовой адаптации и применения их в практической деятельности.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	56	34	
Лекции	28	20	4
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	28	14	4
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	52	74	100
Форма аттестации	зачет	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Дисциплина изучается в 7 семестре.

Тема 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Природа организационной культуры. Содержание организационной культуры. Концепции организационных культур. Исследования организационной культуры.

Тема 2. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Развитие и поддержание организационной культуры. Изменение организационной культуры. Управление персоналом в разных организационных культурах.

Типология организационных культур.

Тема 3. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ

Организационная культура как часть совокупного потенциала организации. Модель взаимодействия организационной культуры с элементами внутренней среды организации (структура, стратегия, персонал, технология, стиль руководства). Культура управленческой деятельности. Субкультуры в организации. Влияние стиля лидерства на характер организационной культуры. Сильная и слабая, позитивная и негативная организационная культура.

Тема 4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ВНЕШНЯЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ

Основные факторы внешней среды организации. Каналы взаимодействия организационной культуры организации с ее внешней средой. Организационная культура и корпоративный имидж. Организационная культура и связи с общественностью (PR). Организационная культура и деловая этика. Организационная культура и корпоративная социальная ответственность.

Тема 5. МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Сущность и содержание мотивации. Современные теории мотивации. Современные теории мотивации. Мотивация и стимулирование. Механизм мотивации. Механизм мотивации. Результативность мотивации.

Тема 6. НАЦИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ.

Роль национальной культуры в формировании культуры организации. Основные факторы национальной культуры. Формирование национального менталитета. Факторы, определяющие национальную культуру. Подходы к

изучению национального влияния на формирование организационной культуры. Модель У.Оучи. Модель Глэдвина – Терпстера.

Теория базовых и инструментальных ценностей Дж. Рокича. Модель Г. Хофстеда. Особенности организационной культуры в различных странах. Проблемы межкультурного взаимодействия.

Тема 7. МЕЖКУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Организационная культура в условиях глобализации бизнеса. Влияние национальных особенностей внешней среды на характер организационной культуры. Исследования и типология организационной культуры Г.Хофштеде, Р.Льюиса, Е.Холла и др. Организационная культура и межкультурная коммуникация. Управление организационной культурой в многонациональной организации.

Тема 8. МЕТОДЫ ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Система управления персоналом организационных культур различных типов. Национальные особенности организационной культуры.

Особенности и перспективы развития корпоративной культуры современной организации.

Тема 9. ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Методы диагностики и оценки организационной культуры организации. Этапы диагностики. Наблюдения, анкеты и интервью как инструментарий диагностики. Количественные и качественные методы оценки. Анализ результатов оценки организационной культуры.

Тема 10. ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Стихийная и сознательно сформированная организационная культура. Определение необходимости проведения изменений. Факторы, влияющие на изменения. Этапы формирования организационной культуры. Разработка оптимальной модели организационной культуры организации. Кодекс организационной культуры.

Тема 11. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Построение рациональной системы управления социальными факторами. Построение ценностно-мотивационной структуры трудовых коллективов. Построение стратегии управления персоналом для различных типов организаций.

Тема 12. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КУЛЬТУР ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ

Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры.

Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры.

Тема 13. УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Методы поддержания культуры организации. Понятие и оценка «силы» культуры – «толщина» культуры, степень разделяемости культуры, ясность приоритетов культуры.

Методы изменения культуры. Типы организационных обрядов. Сочетания взаимодействия изменения поведения и культуры по В.Сате. Модели воспроизводства организационной культуры. Подходы к изменению влияния культуры.

Тема 14. ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Требования эффективности к культуре организации, ее стратегии, окружению (внешней среде) и технологиям (внутренней среде).

Взаимосвязь культуры и организационной стратегии. Организационная культура как фактор эффективности деятельности. Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности.

Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели. Параметры эффективной организационной культуры.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Теоретические аспекты организационной культуры	2	2	1
2.	Развитие организационной культуры	2	1	
3.	Организационная культура и внутренняя среда организации	2	1	
4.	Организационная культура и внешняя среда организации	2	1	
5.	Мотивация и результативность организации	2	1	
6.	Национальные факторы в организационной культуре	2	1	
7.	Межкультурный аспект организационной культуры	2	1	

8.	Методы изменения организационной культуры	2	2	1
9.	Диагностика организационной культуры	2	2	1
10.	Формирование и управление организационной культурой	2	2	
11.	Организационная культура и управление персоналом	2	1	
12.	Взаимодействие культур внутри организации	2	1	
13.	Управление изменением организационной культуры	2	2	1
14.	Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации	2	2	
Итого:		28	20	4

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
1.	Феномен организационной культуры	3	1	
2.	Ролевая игра «Интервью с руководством компании», с использованием методов активного обучения – ситуационная игра	3	1	
3.	Деловая игра «Формирование организационной культуры», с использованием методов активного обучения – деловая игра	3	2	1
4.	Ситуационная игра «Влияние организационной культуры на эффективность компании», с использованием методов активного обучения – ситуационная игра	3	2	1
5.	Деловая игра «Управление организационной культурой», с использованием методов активного обучения – деловая игра	3	1	1
6.	Ролевая игра «Поведение в организации и управление конфликтами», с использованием методов активного обучения – ролевая игра	3	1	
7.	Ролевая игра «Национальные факторы в организационной культуре», с использованием методов активного обучения – ролевая игра	3	2	
8.	Деловая игра «Управление изменением организационной культуры», с использованием методов активного обучения – деловая игра	4	2	1
9.	Ситуационная игра «Влияние организационной культуры на эффективность деятельности персонала компании»	3	2	
Итого:		28	14	4

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
	Феномен организационной культуры	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	3	5	6
	Принципы и ценности компаний	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	3	5	7
1.	Теория Э.Шейна	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	5	7
2.	Руководство компании. Типы организационной культуры	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	5	7
3.	Типология К. Камерона и Р. Куинна	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	5	7
4.	Типология Ч. Хенди	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	5	7
5.	Формирование организационной культуры	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	5	7

6.	Факторы, определяющие организационную культуру	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	5	7
7.	Принципы формирования организационной культуры (на примере конкретной организации)	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6	8
8.	Влияние организационной культуры на эффективность компании (с конкретными примерами)	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6	8
9.	Модель Сате, описывающая влияние организационной культуры на эффективность компании	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6	8
10.	Понятия «эффект» и «эффективность»	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	5	7
11.	Управление организационной культурой	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	5	7
12.	Методы и инструменты управления организационной культурой	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	6	7
Итого:			52	74	100

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий.

6. Формы контроля освоения дисциплины

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

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

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты текущей и промежуточной аттестации обучающихся по данной дисциплине, помещаются в приложении к рабочей программе в соответствии с «Положением о фонде оценочных средств».

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

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

Зачеты	Характеристика знания предмета и ответов
зачтено	Студент глубоко и в полном объеме 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.
	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.

	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.
не зачтено	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 информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Андреева, Н. Ю. Организационная культура и организационное знание: их взаимоопределяемость в условиях промышленного предприятия / Н. Ю. Андреева. - Текст: электронный // Экономика образования. - 2008. - №3. Часть 2. - С. 4-9.

2. Конталев, В. А. Управление персоналом: основы теории организационной культуры: курс лекций / В. А. Конталев. - Москва: МГАВТ, 2008. - 256 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/402830>

3. Оганян, К. К. Взаимоотношения типов организационной культуры, стилей управления и типов личности руководителя / К. К. Оганян. - Текст: электронный // Вестник Балтийской Педагогической Академии. - 2010. - №98. - С. 117-120.3. Грошев, И.В. Управление организационной культурой. Учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - М.: Юнити, 2020. - 160 с.

4. Актуальные проблемы организационной культуры правоохранительных органов. Строение. Управление. Модели: учебник для студентов вузов / А. И. Бастрыкин, И. В. Грошев, И. А. Калининченко [и др.]. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 311 с.

б) дополнительная литература:

1. Бурко, Р. А., Соколкова, В. Д. Выбор и обоснование организационной структуры предприятия // Молодой ученый. — 2019. — №7. — С. 313-315.

2. Бичик С.В., Словарь экономических терминов / С.В. Бичик, А.С. Даморацкая, И.В. Даморацкая - Минск: Выш. шк. 2019. - 271 с. - ISBN 978-985-06-1650-0 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9789850616500.html>.

3. Ганичева, И. А. Этапы управления организационной культурой педагогического коллектива ДОУ / И. А. Ганичева, А. Д. Столярова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 21.1 (80.1). — С. 164-167. — URL: <https://moluch.ru/archive/80/13845>.

4. Соломанидина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. - М.: Инфра-М, 2017. - 448 с.

5. Шапкин И.Н., Экономическая история. Словарь терминов и понятий: учебное пособие / Шапкин И.Н. - М.: Прометей, 2018. - 92 с. - ISBN 978-5-907003-

78-1 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785907003781.html>

6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - Питер, 2009 г.

в) методические рекомендации:

г) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>

2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>

3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

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	ПК- 4. Способен к формированию и поддержанию эффективной организационной культуры, управлению организационным поведением и деловой коммуникацией.	Пороговый	знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; принципы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
Основной		Базовый	уметь: анализировать социальную структуру и социальный потенциал трудового коллектива предприятия; разрабатывать программы трудовой адаптации
Заключительный		Высокий	владеть: навыками социализации, профориентации и профессионализации персонала; навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, внедрения программ трудовой адаптации и применения их в практической деятельности

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

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-4	Способен к формированию и поддержанию эффективной организационной культуры, управлению организационным поведением и деловой коммуникацией.	ПК-4.1 Осуществляет анализ текущего поведения персонала, выявляет проблемные моменты и предлагает решения для их устранения	Тема 1. <i>Теоретические аспекты организационной культуры.</i> Тема 2. <i>Развитие организационной культуры.</i> Тема 3. <i>Организационная культура и внутренняя среда организации.</i> Тема 4. <i>Организационная культура и внешняя среда организации.</i>	7
			ПК-4.2 Осуществляет анализ текущего состояния организационной культуры и применяет эффективные методы управления организационным поведением, способствующие повышению эффективности работы персонала.	Тема 5. <i>Мотивация и результативность организации.</i> Тема 6. <i>Национальные факторы в организационной культуре.</i> Тема 7. <i>Межкультурный аспект организационной культуры.</i> Тема 8. <i>Методы изменения организационной культуры</i> Тема 9. <i>Диагностика организационной культуры.</i>	

			ПК-4.3 Осуществляет анализ текущего состояния организационной культуры и применяет эффективные методы управления организационным поведением, способствующие повышению эффективности работы персонала.	Тема 10. Формирование и управление организационной культурой. Тема 11. Организационная культура и управление персоналом Тема 12. Взаимодействие культур внутри организации. Тема 13. Управление изменением организационной культуры. Тема 14. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации.	
--	--	--	---	---	--

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.	ПК-4. Способен к формированию и поддержанию эффективной организационной культуры, управлению организационным поведением и деловой коммуникацией.	ПК-4.1 Осуществляет анализ текущего поведения персонала, выявляет проблемные моменты и предлагает решения для их устранения.	Знать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала. Уметь анализировать социальную структуру и социальный потенциал трудового коллектива предприятия. Владеть навыками социализации, профориентации и профессионализации персонала.	Тема 1. <i>Теоретические аспекты организационной культуры.</i> Тема 2. <i>Развитие организационной культуры.</i> Тема 3. <i>Организационная культура и внутренняя среда организации.</i> Тема 4. <i>Организационная культура и внешняя среда организации.</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)

		ПК-4.2 Осуществляет анализ текущего состояния организации организационной культуры и применяет эффективные методы управления организационным поведением, способствующие повышению эффективности работы персонала.	Знать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; принципы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Уметь разрабатывать программы трудовой адаптации. Владеть навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, внедрения программ трудовой адаптации и применения их в практической деятельности.	Тема 5. <i>Мотивация и результативность организации.</i> Тема 6. <i>Национальные факторы в организационной культуре.</i> Тема 7. <i>Межкультурный аспект организационной культуры.</i> Тема 8. <i>Методы изменения организационной культуры</i> Тема 9. <i>Диагностика организационной культуры.</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
--	--	---	--	---	--

		ПК-4.3 Осуществляет анализ текущего состояния организационной культуры и применяет эффективные методы управления организационным поведением, способствующие повышению эффективности работы персонала	Знать формирования системы трудовой адаптации персонала; принципы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Уметь применять программу трудовой адаптации. Владеть навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, внедрения программ трудовой адаптации и применения их в практической деятельности.	Тема 10. Формирование и управление организационной культурой. Тема 11. Организационная культура и управление персоналом Тема 12. Взаимодействие культур внутри организации. Тема 13. Управление изменением организационной культуры. Тема 14. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации.	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
--	--	--	---	--	--

1. Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

1. Что такое организационный климат?

А. совокупность ценностей, норм, убеждений, принципов, правил, разделяемых членами организации и влияющих на их поведение.

Б. устойчивый набор ощущений, испытываемый членами организации по поводу восприятия ценностей, норм, убеждений, принципов, правил, разделяемых членами организации.

В. совокупность социально-экономических отношений, разделяемых членами организации и влияющих на их поведение.

Г. совокупность производительных сил, разделяемых членами организации и влияющих на их поведение.

2. Какие последствия дает организации эффективное управление организационной культурой?

А. рост прибыли;

Б. рост производительности;

В. позитивный имидж организации;

Г. все перечисленные последствия.

3. Какой элемент организационной культуры характеризуют внедрение новейших достижений науки и техники в производство?

- А. культуру управления;
- Б. культуру работника;
- В. культуру условий труда.
- Г. культуру межличностных отношений (коммуникаций).

4. Что такое «базовые предположения» организационной культуры?

- А. представления людей, некритично воспринимаемые на подсознательном уровне и воспринимаемые как само собой разумеющееся представителями отдельной культуры;
- Б. стандарты и критерии, которым люди следуют в своей жизни;
- В. миссия организации.
- Г. стратегия организации.

5. Содержанием, какого вида культуры являются ценности, разделяемые большинством работников организации?

- А. доминирующей культуры;
- Б. субкультуры;
- В. контркультуры.
- Г. корпоративной.

6. Какие последствия дает организации эффективное управление организационной культурой?

- А. рост прибыли;
- Б. рост производительности;
- В. позитивный имидж организации;
- Г. все перечисленные последствия.

7. Организационная культура это...?

- а. совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами
- б. система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества
- в. духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность
- г. закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества

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

- а. экономическая
- б. социально-психологическая
- в. правовая
- г. политическая

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

- а. культура Аполлона
- б. культура Диониса
- в. культура Гермеса
- г. культура Афины

10. Организационными ценностями являются:
- а. 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
 - б. материальные продукты человеческого труда
 - в. культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени
 - г. совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром
11. Кто из перечисленных зарубежных авторов имеет отношение к изучению организационной/корпоративной культуры? (исключите лишнее):
- а. У. Оучи
 - б. Й. Хейзинга
 - в. Э. Шейн
 - г. Г. Хофштеде
12. Голландский социальный психолог Г. Хофштед для описания национальной культуры предложил терминологию, включающую 5 параметров (измерений). Какая из представленных лишняя?
- а. дистанция власти (большая – малая)
 - б. неприятие (избегание) неопределенности (сильное – слабое)
 - в. ответственность (обязательная – необязательная)
 - г. мужественность – женственность (мужскость – феминность)
13. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:
- а. социальное и деловое окружение, в котором она функционирует
 - б. степень риска, связанного с деятельностью организации
 - в. быстрое принятие решений
 - г. опыт руководителя
14. 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?
- а. адхократическая (от лат. *ad hoc* по случаю) культура
 - б. рыночная культура
 - в. клановая культура
 - г. бюрократическая культура
15. 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?
- а. М. Бурке
 - б. Г. Хофштеде
 - в. Т. Дил и А. Кеннеди
 - г. С. Ханди
16. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста?
- а. профессиональное сознание

- б. профессиональная деятельность
- в. профессиональное отношение
- г. профессиональные навыки

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

- а. культура Аполлона
- б. культура Зевса
- в. культура Гермеса
- г. культура Афины

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

- а. индивидуализм – коллективизм
- б. индивидуализм
- в. дистанция власти;
- г. стремление к избежанию неопределённости

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

- а. хобби
- б. убеждения
- в. ценности
- г. поведение

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

- а. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
- б. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
- в. высокая степень риска и медленная обратная связь
- г. это мир слабой обратной связи, бюрократия

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

- а. общество
- б. субкультура
- в. организационная структура
- г. организация

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

- а. потребность в самореализации
- б. потребность в признании и самоутверждении
- в. потребность в социальных связях
- г. потребность в безопасности
- д. физиологические потребности

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

- а. принуждение
- б. материальное поощрение

- в. моральное поощрение
- г. самоутверждение

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

- а. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
- б. высокая степень риска и медленная обратная связь
- в. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
- г. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь

25. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:

- а. анализ культуры, который включает аудит культуры для оценки ее текущего состояния, сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой и промежуточную оценку ее элементов, нуждающихся в изменении
- б. разработку специальных предложений и мер
- в. оба варианта верны
- г. смена руководства

26. Анализ человеческих ценностей, позволяет условно разделить их на две основные группы:

- а. ценности благосостояния и прочие ценности
- б. материальные и духовные ценности
- в. личностные и общечеловеческие ценности
- г. индивидуальные и коллективные ценности

27. Классификация потребностей, включающая физиологические потребности, потребность в безопасности, потребность в социальных связях, потребность в признании и самоутверждении, потребность в самореализации, принадлежит:

- а. А. Маслоу
- б. Э. Шейну
- в. Г. Хофштеде
- г. Д. Мацумото

28. Какими четырьмя путями может формироваться ОК в организации? (исключите лишний)

- а. долговременной практической деятельностью
- б. деятельностью руководителя или собственника (своя ОК)
- в. полный перенос правил и норм зарубежных коллег
- г. искусственным формированием организационной культуры специалистами консультационных фирм, естественным отбором наилучших норм, правил и стандартов внутри коллектива.

29. Определению: «устойчивая совокупность личностных, субъективно-психологических характеристик руководителя, посредством которых реализуется тот или иной метод руководства» соответствует?

- а. лидерство
- б. стиль руководства
- в. власть
- г. руководитель

30. Культура «крутых ставок» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:
- а. высокая степень риска и медленная обратная связь
 - б. это мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
 - в. риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников
 - г. слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование», студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

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

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

(пороговый уровень)

1. История возникновения организационного поведения как науки.
2. Понятие, предмет, задачи и особенности организационного поведения.
3. Характеристика методов сбора информации о сотрудниках и клиентах: особенности, преимущества и недостатки. Интернет как способ сбора и распространения информации.
4. Эффективность деятельности организации: критерии и способы оценки.
5. Характеристика основных этапов развития организационного поведения как науки.
6. Прокомментируйте принцип системного подхода в организационном поведении на примере конкретной организации (туристическая фирма, ориентированная на внутренний и внешний рынок).
7. Прокомментируйте принцип ситуационного подхода в организационном поведении на примере конкретной организации (крупное кадровое агентство).
8. Прокомментируйте принцип ориентации на человеческий капитал в организационном поведении на примере конкретной организации (спортклуб локального рынка).
9. Прокомментируйте принцип ориентации на результаты в организационном поведении на примере конкретной организации (предприятие среднего бизнеса по производству спортивного инвентаря).
10. Общее и отличия в понятиях «индивид», «человек», «личность».
11. Характеристика основных детерминант личности. Прокомментируйте стадии социализации личности на конкретном примере.
12. Характеристика компонентов структуры личности.
13. Особенности видов темпераментов с точки зрения их использования в организационном поведении.
14. Использование типологии Карла Густава Юнга «экстраверт-интраверт» в организационном поведении.
15. Понятие, виды восприятия и специфика перцептивных процессов.
16. Основные свойства восприятия и их характеристика.

17. Процесс восприятия и влияющие на него факторы в условиях организации.
18. Стереотип как проблема процесса восприятия.
19. Содержание фундаментальной ошибки атрибуции. Приведите пример из личного опыта или другого источника, когда наблюдатель способен сделать такую ошибку.
20. Особенности лидерства и руководства в организации.
21. Характеристика типов лидеров по различным классификационным признакам.
22. Формы власти и их особенности применения в организационном поведении.
23. Понятие и сущность стилей руководства.
24. Основные обязанности руководителя.
25. Методы прямого влияния на подчиненных.
26. Понятие и типология имиджа.
27. Процесс формирования имиджа руководителя
28. Внешность как составная часть имиджа.
29. Приемы, используемые при целенаправленном формировании имиджа.
30. Понятие и сущность организационной культуры.
31. Уровни организационной культуры.
32. Изменения организационной культуры организации: причины, способы, субъекты изменений.
33. Функции организационной культуры.
34. Структура организационной культуры.
35. Типологии организационных культур.
36. Характеристика процесса коммуникационного поведения (схема).
37. Виды коммуникаций и их особенности.
38. Характеристика невербальных средств общения.
39. Структура процесса и особенности вербального общения.
40. Основные виды коммуникативных барьеров.
41. Сущность и содержание теории мотивации А. Маслоу.
42. Характеристика потребностей работников в соответствии с теорией мотивации Д. Мак-Клелланда.
43. Группы факторов, оказывающие влияние на работу в соответствии с теорией мотивации Ф. Герцберга.
44. Содержание и значение процессуальных теорий мотивации: теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера-Лоулера.
45. Характеристика программно-целевого метода управления мотивацией персонала.
46. Структура разработки системы оценки персонала.
47. Виды морального стимулирования (на конкретных примерах).
48. Понятие группы, ее основные свойства.
49. Виды групп.
50. Процесс формирования группы.
51. Управление группами работников в процессе труда.
52. Эффективность групповой деятельности (разбор практической ситуации).
53. Понятие конфликта и его социальная роль.
54. Основные виды конфликтов. Понятие эскалации конфликта.
55. Действия руководителя по разрешению конфликтов.
56. Стратегия и тактика поведения в конфликте.
57. Понятие и сущность стресса.
58. Классификация стрессоров.
59. Методы управления стрессом.
60. Стресс на рабочем месте специалистов и служащих.
61. Изменения в организации и их источники.

62. Упадок и деградация организации. Сокращение организации как способ проведения изменений (управленческие ситуации).
63. Жизненный цикл организации и ее адаптации. Управление поведением в условиях изменений.
64. Культурно-национальный аспект в системе международного бизнеса.
65. Национальные особенности поведения в России; анализ различий между странами на основе классификации г.Хофстейде.
66. Особенности межэтнического взаимодействия в многонациональной организации; требования этикета у разных народов.
67. Вербальные компоненты этикета у представителей разных этнических групп (стандартные формулы приветствий, прощаний, благодарности, извинений).
68. Соотношение речи с невербальными средствами общения (мимика, жесты, позы и т.д.)
69. Межэтнические различия в соблюдении норм служебной субординации и требований культуры деловых взаимоотношений в конфликтных ситуациях.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Рекомендуемая тематика контрольных работ

1. Анализ основных теорий и методологических концепций организационной культуры.
2. Содержательные теории мотивации, использование положений теории в практики управления организационной культурой в организации.
3. Процессуальные теории мотивации, использование положений теории и практики управления организационной культурой персонала.
4. Характеристика мотивов приобретения и их влияние на организационную культуру персонала.
5. Управление организационной культурой на основе материального стимулирования труда.
6. Мотивы удовлетворения и их влияние на организационную культуру.
7. Управление организационной культурой на основе морального стимулирования труда.
8. Роль формальных и неформальных структур в организационной культуре персонала.
9. Оценка эффективности системы мотивации труда в конкретной организации.
10. Факторы внутренней среды организации, их влияние на организационную культуру.
11. Анализ и сравнительная характеристика поведенческих теорий лидерства.
12. Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства.
13. Неконструктивные конфликты в организации и их дисфункциональные последствия.
14. Конструктивные конфликты в организации, их роль в управлении организационной культурой.
15. Способы устранения конфликтов и условия их применения.
16. Организационные изменения. Их влияние на культуру персонала в организации.
17. Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации.
18. Принципы и методы психогигиены стресса в управлении организационной культурой.
19. Организационная культура и национальный менталитет.
20. Управление коммуникациями: роль и влияние информации в организационной культуре.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Практические занятия:

Занятие 1. Тема «Феномен организационной культуры» (4 часа)

Цель занятия: Теоретический анализ понятия «организационная культура»

План занятия: Отечественные и зарубежные подходы к исследованию организационной культуры.

Порядок проведения занятия

За одну-две недели студенты получают установку на проведение занятия в форме решения ситуационных задач. Им сообщают тему и цель занятия. Дают указания по самостоятельному изучению литературы и освоению основных понятий: «организационная культура», «корпоративная культура» в отечественных и зарубежных теориях. На занятии проводится ролевая игра «Докажи свою теорию».

Занятие 2. Ролевая игра «Интервью с руководством компании» (4 часа), с использованием методов активного обучения – ситуационная игра

Цель занятия: Исследование и формализация видения и ожиданий руководства компании по предпочтительного типа организационной культуры.

План занятия: Практикум: интервью с руководством компании.

По группам разрабатывается план собеседования с руководством и персоналом компании, позволяющий определить тип организационной культуры.

Занятие 3. Деловая игра «Формирование организационной культуры» (4 часа), с использованием методов активного обучения – деловая игра

Цель занятия: Изучить механизмы формирования организационной культуры и освоить практические навыки по формированию организационной культуры, а также тома корпоративной культуры.

План занятия:

1. Анализ документов, регламентирующих организационную культуру в компании.

2. Анализ эффективности фактических инструментов и механизмов формирования организационной культуры.

3. Формирование организационной культуры (формирование тома корпоративной культуры).

Занятие 4. Ситуационная игра «Влияние организационной культуры на эффективность компании» (4 часа), с использованием методов активного обучения – ситуационная игра

Цель занятия: Исследование существующих инструментов и механизмов организационной культуры, сложившихся за время деятельности компании

План занятия: Рассмотрение реально существующих ситуаций на предмет выявления влияния организационной культуры на эффективность компании (по группам).

Кейс «Организационная культура фирмы».

Занятие 5. Деловая игра «Управление организационной культурой» (4 часа), с использованием методов активного обучения – деловая игра

Цель занятия: Показать на практике необходимость управления организационной культурой.

План занятия: Изучение и проработка методов и приемов управления организационной культурой в студенческих группах.

Занятие 6. Ролевая игра «Оценка глубины конфликта» с элементами тестирования (4 часа), с использованием методов активного обучения – ролевая игра.

Цель занятия: Развитие у студентов навыков оценки глубины конфликтной ситуации с использованием специальных методик и формирование у них умений принимать адекватные решения по поводу поведения субъектов конфликта в конфликтном взаимодействии.

Занятие 7. Ситуационная игра «Влияние организационной культуры на эффективность деятельности персонала компании» (4 часа).

Цель занятия: - Показать на практике прямое влияние организационной культуры на эффективность деятельности персонала и обосновать необходимость управления организационной культурой.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое занятие»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Творческое задание выполнено на высоком уровне
4	Творческое задание выполнено на среднем уровне
3	Творческое задание выполнено на низком
2	Творческое задание выполнено на неудовлетворительном уровне или не выполнено

Темы рефератов:

1. Понятие и сущность организационной культуры.
2. Основные теории организационной культуры.
3. Восприятие и атрибуция.
4. Лидерство и руководство: власть и личное влияние на управление организационной культурой.
5. Организационная культура.
6. Коммуникативное поведение в организации.
7. Мотивация труда.
8. Управление групповым поведением как фактор управления организационной культурой.
9. Управление конфликтными и ситуациями в организации.
10. Формирование и влияние организационной культуры на эффективность предприятия (на конкретном примере).
11. Организационная культура в условиях изменений в организации.
12. Международная организация как субъект организационной культуры.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству реферат

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.).

	В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Творческие задания

Творческое задание не предусмотрено.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «творческое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Творческое задание представлено на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). Оформлено в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
4	Творческое задание представлено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Творческое задание представлено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Творческое задание представлено на неудовлетворительном уровне или не представлено (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
2. Источники организационной культуры.
3. Общественные ценности, внешняя среда, внутренняя среда.
4. Системный подход к изучению организационной культуры.
5. Основные компоненты организационной культуры.
6. Философия, миссия организации, ценности, коммуникационные системы, лозунги.
7. Традиции, нормы, ценности, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия сотрудников.
8. Области проявления организационной культуры.

9. Организационная структура, стратегии отбора и социализации, классовые различия.
10. Мифы и символы, язык организации, ритуалы и церемонии.
11. Имидж и репутация организации.
12. Многоуровневая модель организационной культуры.
13. Доминирующая коалиция. Базовые стратегии доминирующей коалиции.
14. Вторичные стратегии: инструментальные и экспрессивные.
15. Проводящие системы.
16. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
17. Понятие и виды субкультур.
18. Понятие контркультуры и антикультуры. Их влияние на доминирующую организационную культуру.
19. Понятие сильной и слабой организационной культуры. Толщина культуры.
20. Типология культур. Характеристика основных типов.
21. "Невротические" и "здоровые" организации.
22. Харизматический и самодостаточный типы организационной культуры.
23. Параноидальный и основанный на доверии типы организационной культуры.
24. Избегающий и инновационный типы организационной культуры.
25. Политизированный и акцентированный типы организационной культуры.
26. Бюрократический и креативный типы организационной культуры.
27. Типология организационной культуры Г. Хофштеда.
28. Типология организационной культуры Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди.
29. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
30. Типология организационной культуры М. Бурке.
31. Типология организационной культуры С. Ханди.
32. Модель организационной культуры К. Камерона и Р. Куина.
33. Характеристика клановой, иерархической, адхократической и рыночной организационных культур.
34. Уровни организационной культуры по Э. Шейну.
35. Характеристики организационной культуры по А.Ф. Харрису и Р. Морану.
36. Содержание и показатели анализа организационной культуры.
37. Принципы и методы формирования организационной культуры.
38. Методы поддержания организационной культуры.
39. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
40. Методы изменения организационной культуры.
41. Сопротивления изменениям в организации: причины, проявления, способы устранения.
42. Особенности управления организацией в переходный период.
43. Роль службы управления персоналом в осуществлении организационных изменений.
44. Мотивация персонала в разных организационных культурах.
45. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
46. Организационная культура как фактор деловой активности.
47. Морально-психологический климат коллектива и стиль руководства.
48. Воздействие национальной культуры на управление организацией.
49. Взаимодействие национальной и организационной культур в странах с переходной экономикой.
50. Специфика западноевропейского, японского и российского менеджмента в области организационной культуры.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации
«зачет»

Шкала оценивания (зачет)	Критерий оценивания
Зачтено	Студент глубоко и в полном объеме 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.
	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.
	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.
Не зачтено	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

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)