

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И
ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления АПК
Кафедра государственное, муниципальное управление и
кадровая политика

СОГЛАСОВАНО

Директор института Шапорова З.Е.

"10" марта 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Пыжикова Н.И.

"26" марта 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03,

«Управление персоналом»

(код, наименование)

Профиль (Специалист по управлению персоналом организации АПК)

Курс 4

Семестр (*Ы*) 7

Форма обучения очная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2020

Составители: Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Специалист по управлению персоналом организации АПК».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «27» февраля 2020 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК
№ 7 « 10» марта 2020 г.

Председатель методической комиссии Белова Л.А., ст. преподаватель

«10» марта 2020 г.

Заведующий выпускающей кафедры по направлению подготовки
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«27» февраля 2020 г.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины «Организационная культура» для студентов очной и заочной формы обучения Института международного менеджмента и образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», подготовленную Ильин А.С. к.и.н., доцентом кафедры «Управления персоналом» ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ.

Структура рабочей программы выстроена следующим образом:

- дана аннотация рабочей программы;
- обозначены цели и задачи дисциплины;
- выделены компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины;
- распределена трудоемкость дисциплины по видам работ;
- дано содержание лекционного курса;
- дано содержание модульных единиц, вынесенных на практические занятия;
- названы вопросы для самостоятельного изучения.

Содержание курса охватывает основные вопросы, определяющие сущность и необходимость изучения управления персоналом в современных условиях управления организацией.

Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины состоит из основной и дополнительной литературы, списка нормативных документов и информационных ресурсов Интернета.

В ВУЗе применяется балльно-рейтинговая система оценки знаний, в связи с этим в программе рассчитаны баллы на освоение каждого модуля, за участие в практическом занятии и подготовку доклада.

Представленная Литвиновой В.С. рабочая программа учебной дисциплины «Организационная культура» для студентов очной и заочной формы обучения Института международного менеджмента по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», и может быть рекомендована к использованию.

Рецензент:

Генеральный директор,
ООО «Камарчагский комбикормовый завод»



Гаврилова И.В.

Оглавление

ОГЛАВЛЕНИЕ	4
АННОТАЦИЯ	5
1. ТРЕБОВАНИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	5
1.1. Внешние и внутренние требования	5
1.2. Место дисциплины в учебном процессе	5
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ.	6
3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4.1. Структура дисциплины.....	7
4.2. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины	7
4.3. Содержание модулей дисциплины	8
4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия	9
4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний	10
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i>	10
5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	13
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	13
6.1. Основная литература	13
6.2. Дополнительная литература	13
6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям	14
6.4. Программное обеспечение	14
7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	16
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	18
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	19
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	19

Аннотация

Дисциплина «Организационная культура» относится к дисциплинам базовой части подготовки студентов по направлению 38.03.03. «Управление персоналом» профиль Специалист по управлению персоналом организаций АПК. Дисциплина реализуется в институте Международного менеджмента и образования кафедрой Управления персоналом. В процессе изучения дисциплины студенты осваивают систему научных понятий данной отрасли, важных для становления их профессиональной компетентности, знакомятся с закономерностями формирования, изменения организационной культуры.

Основные требования к знаниям, умениям и компетенциям студента, необходимые для изучения дисциплины «Организационная культура» заключаются в формировании понятии об организационной культуре компании, ее влиянии на эффективность ее деятельности, навыках формулировки основных корпоративных ценностей, разработки оптимальной системы коммуникаций, а также методов ее формирования и поддержания, отвечающих особенностям ее функционирования и выработки навыков коллективного анализа и проектной деятельности.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины «Организационная культура»:

- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32).

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (32 часа), практические (32 часа), самостоятельная работа студента (80 часов). Контроль знаний студентов проводится в форме экзамен.

1. Требования к дисциплине

1.1. Внешние и внутренние требования

Дисциплина «Организационная культура» включена в ОПОП, в базовую часть Блок 1.

Реализация в дисциплине «Организационная культура» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» должна формировать следующие компетенции: ПК-32

1.2. Место дисциплины в учебном процессе

Изучение дисциплины «Организационная культура» базируется на изучении таких дисциплин как «Основы управления персоналом», «Этика деловых отношений», «Психология».

Дисциплина «Организационная культура» является основополагающим для изучения следующей дисциплины: «Организационное поведение».

Особенностью дисциплины является то, что изучение дисциплины «Организационная культура» позволяет увидеть процесс управления персоналом с точки зрения системы подструктур организационной культуры: ценностно-нормативной, коммуникационной, символической, мифологической (игровой), структуры социально-психологических отношений, организационной структуры и структуры внешней идентификации.

Приобретенные студентами знания и практические навыки должны обеспечить им умение самостоятельно на достаточно высоком профессиональном уровне формировать, диагностировать, поддерживать и развивать организационную культуру любой компании вне зависимости от сферы деятельности и формы собственности

Контроль знаний студентов проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения.

Целью освоения учебной дисциплины «Организационная культура» является: изучение сущности, элементов, функций, способов возникновения, закономерностей развития и методов диагностики организационной культуры предприятия.

Задачи дисциплины:

- раскрыть содержание организационной культуры как части явления общей культуры на уровне отдельной организации;
- выявить структурные элементы, многообразие видов и форм проявления организационной культуры;
- сформировать базовый уровень знаний по созданию, формированию, укреплению и изменению организационной культуры предприятия.

Компетенция, формируемая в результате освоения дисциплины:

- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32).

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- современные теоретические представления об «организационной культуре», методы формирования и поддержания организационной культуры, кодексы корпоративной культуры, системы организационных ритуалов, корпоративный стиль и стандарты поведения, инструменты внутреннего PR и поддержания организационной культуры.

- основные понятия организационной культуры, ее типологию и основные структурные единицы;

уметь:

- охарактеризовать особенности организационной культуры реально существующего предприятия на основе выделения и анализа специфики ее деятельности, миссии, целей, ценностных ориентаций, системы коммуникаций и т.д.
- диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;

владеть:

- современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями);

- навыками диагностики типа и основных элементов организационной культуры, выделения ее типа и оценки ее влияния на эффективность деятельности той или иной категории сотрудников в компании.

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач. ед. (144 часа), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 1.

Таблица 1

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам № 7
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	3	144	144
Контактная работа		64	64
Лекции (Л)		32	32
Практические занятия (ПЗ)		32	32
Самостоятельная работа (СРС)		44	44
в том числе:			
самостоятельное изучение тем и разделов			25
самоподготовка к текущему контролю знаний			10
Подготовка к зачету		36	36
Вид контроля:			зачет

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Структура дисциплины

Таблица 2

Тематический план

№	Раздел дисциплины	Всего часов	В том числе			Формы контроля
			лекции	практические занятия	срс	
1	Модуль 1 Феномен «организационная культура»	72	16	16	40	зачет
2	Модуль 2 Изменение и управление развитием организационной культуры	72	16	16	40	зачет
ИТОГО:		144	32	32	80	зачет

4.2. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
Модуль 1 Феномен «организационная культура»	72	16	16	40
Модульная единица 1.1 Организационная культура как социальное явление	36	8	8	20
Модульная единица 1.2 Сущность и структура организационной культуры	36	8	8	20
Модуль 2 Изменение и управление развитием организационной культуры	72	16	16	40
Модульная единица 2.1 Методы изменения организационной культуры	36	8	8	20

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
Модульная единица 2.2 Организация управления развития организационной культуры	36	8	8	20
ИТОГО	144	32	32	80

4.3. Содержание модулей дисциплины

Таблица 4

Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Модуль 1. Феномен «организационная культура»		зачет	16
	Модульная единица 1 Организационная культура как социальное явление	Лекция № 1. Предпосылки возникновения организационной культуры как социально-экономического феномена и учебной дисциплины	Опрос	2
		Лекция № 2. Структура, основные функции и свойства организационной культуры	Опрос	2
		Лекция № 3. Деловое взаимодействие и межличностное общение.	Опрос	4
	Модульная единица 1.2 Сущность и структура организационной культуры	Лекция № 4. Обзор основных функций организационной культуры. Деформации организационной культуры, профилактика патологий организационной культурой	Опрос	4
		Лекция № 5. Обзор основных концепций и типологий в области организационной и корпоративной культуры	Опрос	4
	Модуль 2. Изменение и управление развитием организационной культуры		зачет	16
	Модульная единица 2.1 Методы изменения организационной культуры	Лекция № 6: уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры	Опрос	4
		Лекция № 7. Факторы изменения организационной культуры. Многонациональные и глобальные корпорации.	Опрос	4
	Модульная единица 2.2 Организация управления развития организационной культуры	Лекция № 8. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры	Опрос	4
		Лекция № 9. Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала	Опрос	4

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
		и эффективность деятельности организации. Технологии управления организационной культурой		
	Итого			32

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1. Феномен «организационная культура»		зачет	16
	Модульная единица 1 Организационная культура как социальное явление	Занятие № 1 Современные представления об «организационной культуре»	Доклад, вопросы для обсуждения	2
		Занятие № 2 . Понятие и структура организационной культуры	Доклад, вопросы для обсуждения	2
		Занятие № 3 Содержание организационной культуры и ее типы	Доклад, вопросы для обсуждения	4
2	Модульная единица 1.2 Сущность и структура организационной культуры	Занятие № 4 Влияние культуры в организации на эффективность ее работы	Доклад, вопросы для обсуждения	4
		Занятие № 5 Типы организаций	Доклад, вопросы для обсуждения	4
3.	Модуль 2. Изменение и управление развитием организационной культуры		зачет	16
	Модульная единица 2.1 Методы изменения организационной культуры	Занятие № 6. Формирование организационной культуры	Доклад, вопросы для обсуждения	4
		Занятие № 7 Изменение организационной культуры	Доклад, вопросы для обсуждения	4
4	Модульная единица 2.2 Организация управления развития организационной	Занятие № 8 Национальное в организационной культуре	Доклад, вопросы для обсуждения	4

¹ Вид мероприятия: защита, тестирование, коллоквиум, другое

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид1 контрольного мероприятия	Кол-во часов
	культуры	Занятие № 9 Особенности управления культурой в организации	Доклад, вопросы для обсуждения	4
	Итого			32

4.5 Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
1.	Модуль 1	Феномен «организационная культура»	40
1	Модульная единица 1 Организационная культура как социальное явление	Сформулируйте понятие организационной культуры. Изобразите схематически структуру организационной культуры и взаимосвязь ее элементов. Охарактеризуйте особенности формирования и развития организационной культуры.	5
		Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия. Какие элементы входят в организационные культуры? Какие факторы относятся к факторам внешней среды организации? Какова факторы внутренней среды организации, определяющие ее культуру? Чем характеризуется ценность организации? Что такое уровень организационной культуры как его можно измерить? Опишите основные виды и методы организационной коммуникации. Перечислите основные правила межкультурной коммуникации. Охарактеризуйте горизонтальные и вертикальные коммуникации. Чем вызваны трудности межкультурного общения и каковы пути их преодоления?	5
		Содержание и показатели анализа организационной культуры. Чем обусловлена важность оценки организационной культуры?	4

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
		Каковы основные показатели оценки организационной культуры? Раскройте содержание инструмента оценки общего культурного уровня. Рассмотрите содержание инструмента оценки конкурентных ценностей. В чем заключается гендерный аспект анализа организационной культуры?	
2	Модульная единица 1.2 Сущность и структура организационной культуры	Сильные и слабые культуры Как можно охарактеризовать сильную организационную культуру? Как можно охарактеризовать слабую организационную культуру? Какова связь организационной культуры с успешной деятельностью компании? Какова роль лидера в создании сильной культуры? Как влияет изменение организационной культуры на укрепление ее силы? Что такое командообразование и как оно помогает формировать сильную корпоративную культуру?	4
		Какие типологии культур вы знаете? В чем различие подходов авторов к построению типологий культур? В каких ситуациях эффективна культура власти? В каких условиях будет эффективна культура роли? Назовите основные стадии, которые проходит в своем развитии каждая организация.	4
		Самоподготовка к текущему контролю знаний	18
2.	Модуль 2 Изменение и управление развитием организационной культуры		40
	Модульная единица 2.1 Методы изменения организационной культуры	Определите культурное воздействие на стиль и методы управления в организации. Охарактеризуйте организационную культуру как непереносимый атрибут любой организации. Обоснуйте, почему культура является сложным, многогранным явлением. Формирование организационной культуры и методы ее поддержания Какие факторы, оказывают влияние на формирование организационной культуры? Каковы этапы формирования организационной культуры? Какую роль играют основатели организации, ее руководящий состав и рядовые сотрудники в формировании своей организационной культуры? Каковы первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры? Какие факторы способствуют поддержанию организационной культуры? Какие существуют методы получения информации об организационной культуре?	10

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
		<p>Имидж компании Как формируется имидж организации?</p> <p>Охарактеризуйте позитивный и негативный имидж. Каковы основные составляющие имиджа организации?</p> <p>Как и с какой целью происходит смена имиджа?</p> <p>Как имидж влияет на стиль ведения бизнеса?</p> <p>Как происходит управление процессом организационных изменений.</p> <p>Как происходят организационные изменения?</p> <p>Какие модели организационных изменений вам известны?</p> <p>Назовите основные этапы изменения культуры организации.</p> <p>В каком соотношении находится имидж и идеология организации?</p>	5
	Модульная единица 2.2 Организация управления развития организационной культуры	<p>Развитие и изменение организационной культуры</p> <p>Обоснуйте необходимость культурных изменений.</p> <p>Классифицируйте международные компании с точки зрения культурного наполнения.</p> <p>Охарактеризуйте концепции, с учетом которых можно добиться успеха в современной международной деятельности. С чем сталкивается международная компания в процессе внешней адаптации?</p>	5
		<p>Организационная культура и мотивация</p> <p>Раскройте сущность мотивирования трудовой деятельности.</p> <p>Какие принципы используются для создания системы мотивации?</p> <p>Назовите современные мотивационные модели.</p> <p>Охарактеризуйте организационную культуру как метод коллективной мотивации</p> <p>Каковы основные принципы культурной мотивации?</p> <p>Как формируется лояльность персонала организации и как она влияет на развитие организационной культуры?</p> <p>Перечислите методы определения степени лояльности персонала организации.</p>	2
		Самоподготовка к текущему контролю знаний	18
		ВСЕГО	80

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ЛПЗ	СРС	Другие виды	Вид контроля
ПК-32	все	все	все		экзамен

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Веснин В. Р. Управление персоналом [Электронный ресурс] : теория и практика : электронный учебник / В. Р. Веснин, 2010, КноРус. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM) Управление персоналом организации: учебник [Текст] / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2010. - 693, с.
2. Дементьева, А. Г.. Управление персоналом : учебник по направлению "Менеджмент" / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова, 2011, Магистр. - 286, [1] с.
3. Управление персоналом организации: учебник [Текст] / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2010. - 693, с.
4. Козлов, Виктор Васильевич. Организационная культура : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 080100 "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр") / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова ; под ред. М. Н. Кулапова, 2013, КноРУС. - 268, [1] с.
- 5.

6.2. Дополнительная литература

1. Аксакова А.Н. Организационная культура корпоративных стандартов: понятие, структура, особенности / А.Н. Аксакова // Управление персоналом. 2009. № 13 (215). С. 53–56.
2. Асаул А.Н. Культура организации: проблемы формирования и управления / А.Н. Асаул, М.А. Асаул, П.Ю. Ерофеев, М.П. Ерофеев; Междунар. академия менеджмента; Ин-т проблем экон. возрождения. – СПб.: Гуманистика, 2006. – 216 с.: ил. – (Экономическое возрождение России).
3. Гулимова А. Корпоративная культура: создать нельзя исправить / А. Гулимова // Управление персоналом. – 2010. – № 9 (235). – С. 48–56.
4. Дёмин Д. Корпоративная культура – средство промывки мозгов? / Д. Дёмин // Управление персоналом. 2008. № 6 (184). С. 79–81.
5. Жалио Б. Операция на душе – изменение корпоративной культуры компании / Б. Жалио // Управление персоналом. – 2007. – № 1 (155). – С. 48–56.
6. Замедлина Е.А. Организационная культура: учеб. пособие / Е.А. Замедлина. – М.: РИОР, 2009. – 126 с.
7. Козлов В. Проблема единства организационной культуры компании / В. Козлов // Управление персоналом. 2008. № 9 (187). С. 53–56.
8. Колесников А.В. Корпоративная культура современных организаций: курс лекций / А.В. Колесников. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 448 с.
9. Максименко А. Идентичность организационной культуры сетевых компаний банковского сектора / А. Максименко // Управление персоналом. 2008. № 24 (202). – С. 48–51.
10. Маслов Д. Корпоративная переоценка ценностей / Д. Маслов, Г. Роше // Управление персоналом. – 2006. – № 9 (139). – С. 22–25.
11. Моргунов Е. Организационная культура: единство и множественность / Е. Моргунов

- // Управление персоналом. – 2010. – № 6 (232). – С. 26–30.
12. Пашутин С. Зачем нужны fun-развлечения для персонала? / С. Пашутин // Управление персоналом. – 2008. – № 19 (197). – С. 31–35.
 13. Петрова Ю. 10 моделей жизни организации – трудности интеграции / Ю. Петрова, Е. Моргунов // Управление персоналом. – 2004. – № 17 (103). – С. 63–67.
 14. Семенов Ю.Г. Организационная культура: учебное пособие / Ю.Г. Семенов. – М.: Университетская книга; Логос, 2006. – 256 с.
 15. Сивальнева Т. Корпоративная культура в системе категорий экономической науки / Т. Сивальнева // Управление персоналом. – 2007. – № 18 (172). – С. 53–54.
 16. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: учеб. пособие / Т.О. Соломанидина. — М.: ИНФРА–М, 2007. – 395 с.
 17. Шаталова Н.И. Организационная культура: учебник для вузов / Н.И. Шаталова, Т.Л. Александрова, И.Т. Вепрева и др.; под ред. Н.И. Шаталовой. – М.: Экзамен, 2006. – 652 с.
- 6.3. *Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям*
Курс moodle «Организационная культура»
- 6.4. *Программное обеспечение*
1. Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008
 2. Справочная правовая система «Консультант+»
 3. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>; Учебная лицензия
 4. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов» <http://lib.ksrf.ru/>;
 5. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования)

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙКафедра Управление персоналом Направление подготовки (специальность) Управление персоналомДисциплина Организационная культура Количество студентов _____

Общая трудоемкость дисциплины : лекции 32 час.; практические занятия 32 час.; СРС 44 час.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12
Лекция, практические занятия	Управление персоналом организации: учебник	Кибанов А. Я. и др	М.: Инфра-М	2010	+		+		20	90
Лекция, практические занятия	Управление персоналом : учебник по направлению "Менеджмент"	Дементьева, Алла Геннадиевна	-	2011	+		+		1	1
Лекция, практические занятия	Управление персоналом [Электронный ресурс]	Веснин В. Р.	КноРус. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM)	2010					1	1
Лекция, практические занятия	Организационная культура : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 080100 "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр")	Козлов, Виктор Васильевич	КноРУС	2013	+		+		20	10

Директор научной библиотеки Жал Председатель МК Боч Зав. кафедрой ОЗ

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

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

- тестирование;
- отдельно оцениваются личностные качества студента (аккуратность, исполнительность, инициативность) – работа у доски, своевременная сдача заданий.

Промежуточный контроль по результатам семестрам по дисциплине проходит в зачета

Существующие задолженности студентом отрабатываются в соответствии с графиком ликвидации задолженностей (http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_lz.pdf) в форме беседы, в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, самостоятельного изучения и беседы с преподавателем.

Рейтинг план по дисциплине

Календарный модуль разбит на 3 дисциплинарных модуля, количество дисциплинарных модулей определено в зависимости от содержания и трудоемкости разделов дисциплины:

Календарный модуль 1 (КМ ₁)	
Дисциплинарные модули (ДМ)	Количество академических часов
ДМ ₁	32
ДМ ₂	32
Итого часов в календарном модуле (КМ ₁)	64

Распределение рейтинговых баллов по дисциплинарным модулям:

Рейтинг-план

модули	Итого за модули		Контроль (зачет)	итого баллов
	баллы по видам работ			
	опрос	доклад, вопросы для обсуждения		
ДМ ₁	15	15	-	30
ДМ ₂	15	15	-	30
Зачет				40
Итого	30	30	40	100

Для допуска к зачету студент должен набрать от 40 до 60 баллов.

Критерии оценивания зачета

Количество баллов	Критерии оценивания:
0-15	Ответ краткий, неглубокий, поверхностный, допущены принципиальные ошибки при выполнении контрольных мероприятий. Студент не способен ответить на уточняющие вопросы.
16-25	Ответ логичный. При ответе на вопросы студент демонстрирует владение представляемого материала.
26-40	Ответ отличается последовательностью, логикой изложения. При ответе на вопросы студент демонстрирует глубину владения представляемого материала. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

Экзамен предусматривает следующую балльную шкалу:
Итоговая шкала оценивания

Показатели оценки результатов обучения	Шкала оценивания	Оценка
Пороговый уровень	60-72 баллов	«удовлетворительно»
Продвинутый уровень	73-86 баллов	«хорошо»
Высокий уровень	87-100 баллов	«отлично»

Перечень вопросов для подготовки к зачету:

1. История возникновения понятия «организационная культура».
2. Опишите классификацию понятий организационной культуры.
3. Опишите функции организационной культуры.
4. От чего зависит структура организационной культуры?
5. Опишите дробную структуру организационной культуры.
6. Раскройте три уровня организационной культуры по Э. Шейну.
7. Опишите и раскройте «Дерево» организационной культуры.
8. Опишите и раскройте «Культурную сеть» Г. Джонсона.
9. В чем заключается азбука организационной культуры У. Холла?
10. Раскройте уровни организационной культуры промышленного предприятия.
11. Опишите профили организационной культуры.
12. Раскройте сущность символов высокого и низкого профиля Трайса и Бейера.
13. Раскройте два аспекта организационной культуры.
14. Дайте характеристики организационной культуры по Харрису и Морану.
15. Дайте характеристики организационной культуры по С.П. Роббинсу.
16. Перечислите и раскройте подходы к изучению организационной культуры.
17. Раскройте суть системного подхода к изучению культуры.
18. Перечислите и раскройте основные компоненты организационной культуры.
19. Перечислите и раскройте основные символы организации.
20. Раскройте факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
21. Дайте определение понятиям «доминирующие культуры», «контркультура» и «массовая и элитарная культуры».
22. Нам чем основывается сопротивление персонала организационной культуре?
23. Дайте определение понятию «субкультура» и раскройте ее классификацию.
24. Опишите сильные организационные культуры.
25. Опишите слабые организационные культуры.
26. Раскройте открытые, положительные и отрицательные организационные культуры.
27. Раскройте типологию Г. Хофстеда.
28. Раскройте типологию Дж. Зоненфельда.
29. Раскройте типологию В.И. Маслова.
30. Раскройте типологию Камерона К. и Куинна Р.
31. Раскройте типологию С.Иошимури.
32. Раскройте типологию У.Ноймана.
33. Раскройте типологию Р.Блейка и Ж.Мутона.
34. Раскройте типологию И.Оучи.
35. Раскройте типологию Т. Дила и А. Кеннеди.
36. Раскройте типологию Р. Рюттингера.
37. Раскройте типологию Ч. Хенди.
38. Раскройте типологию Ричарда Льюиса.
39. Раскройте типологию Ф. Клукхона и Ф.Л. Штротбека.
40. Раскройте типологию Г.Лэйн и Дж.Дистефано.
41. Раскройте типологию «Z» культуры.

42. Раскройте типологию Литвина и Стрингира.
43. Раскройте типологию Н. Ансоффа.
44. Раскройте типологию М.А. Бон Глинова.
45. Раскройте типологию культуры Р. Блейка и Ж. Мутона.
46. Раскройте типологию Д. Коула.
47. Раскройте типологию М. Бурке.
48. Дайте определение предпринимательской и административной культуры.
49. Раскройте типологию культуры кадрового менеджмента.
50. Опишите основные типы культуры кадрового менеджмента.
51. Как проводится анализ организационной культуры, и обозначьте его особенности.
52. В чем заключается процесс адаптации и выживания?
53. Дайте определение внутренней и внешней интеграции.
54. Раскройте теорию Р. Анкоффа.
55. В чем заключается моделирование процесса формирования организационной культуры?
56. Опишите базовую модель формирования организационной культуры.
57. Опишите циклическую модель развития организационной культуры («жизненный цикл» оргкультуры).
58. Раскройте пути и принципы формирования организационной культуры.
59. Перечислите и опишите этапы работы по формированию эффективной организационной культуры.
60. Перечислите и опишите методы изучения организационной культуры.
61. Перечислите и опишите методы поддержания организационной культуры.
62. Определите взаимосвязь культуры и стратегии организации.
63. Опишите матрицу оценки культурного риска Г. Щварца и С. Дэвиса.
64. Опишите модель Э. Кэмпбелла и С. Еунга.
65. Раскройте факторы, влияющие на необходимость изменения.
66. Опишите методы изменения культуры.
67. Раскройте методы управления организационной культурой.
68. Как проводится диагностика организационной культуры?
69. В чем заключается имидж организации?
70. Определите влияние организационной культуры на организационную эффективность.
71. Раскройте модель Сате.
72. Раскройте модель Питерса – Уотермана.
73. Раскройте модель Парсонса.
74. Раскройте модель Квина-Рорбаха.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Имеются специализированные учебные аудитории для проведения компьютерных практикумов и самостоятельной работы, оснащенный современной компьютерной и офисной техникой, необходимым программным обеспечением, электронными учебными пособиями и законодательно-правовой поисковой системой, имеющий безлимитный выход в глобальную сеть; специализированную аудиторию для проведения практических занятий, практикумов и тренингов, проведения презентаций студенческих работ, оснащенную аудиовизуальной техникой.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров - на 1 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем (ями) с указанием даты его проведения.

10. Образовательные технологии

Таблица 9

Название раздела дисциплины или отдельных тем	Вид занятия	Используемые образовательные технологии	Часы
Занятие № 6. Формирование организационной культуры	ПЗ	Видео-кейс «Две недели на культуру»	4
Занятие № 7 Изменение организационной культуры	ПЗ	Видео-кейс «Две недели на культуру»	4
Занятие № 8 Национальное в организационной культуре	ПЗ	Видео-кейс «Две недели на культуру»	4
Занятие № 9 Особенности управления культурой в организации	ПЗ	Видео-кейс «Две недели на культуру»	4
Всего			16
В том числе в интерактивной форме			8

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

Программу разработали:

ФИО, ученая степень, ученое звание