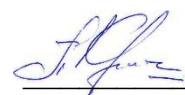


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю  
Декан факультета  
социологии и управления

 П.Е. Кричинский  
«28» июня 2017 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

Уровень основной профессиональной образовательной программы:  
**бакалавриат**

Направление подготовки: **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) подготовки: **Менеджмент организации**

Форма обучения: **заочная**

Срок освоения ОПОП: **нормативный – 4,5 года**

Факультет: **социологии и управления**

**Кафедра: управления персоналом**

Рязань, 2017

## **ВВОДНАЯ ЧАСТЬ**

### **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у студентов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО, комплекса знаний, умений и навыков по основным понятиям и терминам, характеризующими различные типы организационных культур, законам, принципам и механизмам формирования и функционирования культуры организации.

### **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА**

**2.1. Учебная дисциплина «Организационная культура» относится к вариативной части Б.1.В.ОД.8**

**2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:**

- Философия
- Психология труда
- Социология

**2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:**

- Инновационный менеджмент
- Управление социальным развитием организации
- Коммуникационный менеджмент

## 2.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации; - методы количественного и качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности - содержание деятельности по формированию и поддержанию организационной культуры	Применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; анализировать групповые процессы в организации; осуществлять диагностику организационной культуры	Навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры
2.	ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	- Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой; - основные факторы, способствующие повышению эффективности	- определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий; - разрабатывать предложения по повышению их эффективности;	Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной культуры; навыками концептуального обоснования собственной позиции по

			организационной культуры - Особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде	- осуществлять на основе современных технологий управление персоналом	ключевым аспектам влияния культуры на организационные процессы
--	--	--	---	---	--

## 2.5 Карта компетенций дисциплины

Карта компетенций дисциплины					
Наименование дисциплины: Организационная культура					
Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у студентов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО, комплекса знаний, умений и навыков по основным понятиям и терминам, характеризующими различные виды организационных культур, закономерностям, принципам и механизмам формирования и функционирования организационных культур.					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие					
Профессиональные компетенции:					
Компетенции		Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
Индекс	Формулировка				
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и	<p><u>Знать:</u> - Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации;;</p> <p>- методы количественного и качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности</p> <p>- содержание деятельности по формированию и поддержанию организационной культуры</p> <p><u>Уметь:</u> - Применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; Анализировать групповые процессы в организации; осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p><u>Владеть:</u> - навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры.</p>	<p>- лекции и семинарские занятия;</p> <p>- изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы</p>	<p>- реферат;</p> <p>- собеседование</p> <p>- экзамен</p>	<p>ПОРОГОВЫЙ</p> <p>Знать сущность и содержание основных теорий мотивации и организационной культуры.</p> <p>Уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и осуществлять диагностику организационной культуры.</p> <p>Владеть навыками целостного подхода к анализу проблем в организации.</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p>Знать основные факторы, способствующие повышению организационной культуры предприятия (фирмы) и личности.</p> <p>Уметь разрабатывать предложения по повышению эффективности</p>

	осуществлять диагностику организационной культуры				коммуникационных процессов. Владеть методами поддержания и изменения организационной культуры.
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<p>Знать: - Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой;</p> <p>- основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры</p> <p>- особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде</p> <p>- Уметь: - определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий;</p> <p>- разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p> <p>- осуществлять на основе современных технологий управление персоналом</p> <p>Владеть: - Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной культуры;</p> <p>навыками концептуального обоснования собственной позиции по ключевым аспектам влияния культуры на организационные</p>	<p>- лекции и семинарские занятия;</p> <p>- изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы</p>	<p>- реферат;</p> <p>- собеседование</p> <p>- экзамен</p>	<p>ПОРОГОВЫЙ</p> <p>Знать сущность и содержание основных характеристик и подходов к организационной культуре.</p> <p>Уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и осуществлять диагностику организационной культуры.</p> <p>Владеть методами разрешения конфликтных ситуаций, поддержания толерантного межкультурного баланса.</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p>Знать и использовать основные факторы, способствующие повышению эффективности коммуникационных процессов предприятия (фирмы).</p> <p>Уметь разрабатывать предложения по повышению эффективности коммуникационных процессов.</p>

		процессы			Владеть навыками целостного подхода к анализу проблем в организации.
--	--	----------	--	--	--

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### 1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА» И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры	
			№6	часов
1		2	3	
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)		14	14	
В том числе:				
Лекции (Л)		4	4	
Практические занятия (ПЗ), Семинары (С)		10	10	
Лабораторные работы (ЛР)		-	-	
2. Самостоятельная работа студента (всего)		121	121	
В том числе		-	-	
<i>СРС в семестре:</i>				
Курсовая работа	КП	-	-	
	КР	-	-	
<i>Другие виды СРС:</i>				
Работа с нормативно-правовыми актами		20	20	
Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям		20	20	
Работа со справочными материалами		21	21	
Изучение и конспектирование литературы		20	20	
Выполнение индивидуальных домашних заданий		20	20	
Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям		20	20	
<i>СРС в период сессии</i>				
Вид промежуточной аттестации	зачет (З)	-Э	-Э	
	экзамен (Э)	36	36	
<b>ИТОГО:</b>				
Общая трудоемкость	часов	144	144	
	зач. ед.	4	4	



## 2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

### 2.1. Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах
6	1	Теоретико-методологические основы организационной культуры	<p><b>Понятие организационной культуры</b> Организационная культура как часть общей национальной культуры, ее духовная и материальная составляющая. Организационная культура как составляющая организационных отношений. Понятие и сущность культуры организаций. Понятие культурной среды организации. История исследований феномена организационной культуры. Теоретические подходы к изучению организационной культуры. Особенности рассмотрения данного феномена в зарубежных и отечественных исследованиях. Неоднозначность влияния культуры на организационные процессы. Функции организационной культуры.</p> <p><b>Структура организационной культуры</b> Организационная культура как совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений. Глубина существования культуры. Подходы к пониманию уровней проявления организационной культуры. Выделение уровней структуры по степени осознания культурных проявлений (поверхностный уровень, осознанный, глубинный, бессознательный). Структурные компоненты организационной культуры, их особенности, социально-психологическая характеристика.</p> <p><b>Адаптация к организационной культуре</b> Понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре. Формы и уровни адаптации. Особенности процесса адаптации к принципиально новой культурной среде. Концепция культурного шока К. Оберга. Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре. Этапы культурной адаптации. Виды адаптации.</p> <p><b>Виды организационной культуры</b> Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций. Особенности организационной культуры в зависимости от сферы и рода деятельности организации, их формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе. Менталитет в организационной культуре. Исследования Г. Хофштеде. Роль национальных и этнических установок в организационной культуре. Традиционные классификации организационной культуры Дилла и Кеннеди, Блейка и Мутона, Оучи. Современные классификации организационных культур Бурке и Ханди. Понятие «высокой» и «низкой» культуры. Признаки «здоровой и</p>
6			

		нездоровой» организационной культуры.
6		<p><b>Организационная культура и управление</b> Система власти в современной организации как форма многоканальной зависимости индивида от организации. Роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий. Организационная культура, как фактор, обуславливающий формирование в организации общего культурного пространства.</p> <p>Системы и основания организационной власти. Взаимосвязь власти, влияния и культуры организации.</p> <p>Формы управления и организационная культура. Организационная культура и стратегии коммуникативного взаимодействия.</p> <p>Организационная культура как синтез общественной культуры и культуры личности. Личная культура руководителя. Социо-культурная компетентность руководителя.</p> <p><b>Взаимодействие культур внутри организации</b> Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры.</p> <p>Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры.</p> <p>Особенности взаимодействия разных возрастных групп в составе одной организации. Возрастные и профессиональные субкультуры.</p> <p>Процессы противодействия существующим культурным нормам и ценностям. Контркультура и девиантность в организации.</p> <p><b>Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации</b></p> <p>Требования эффективности к культуре организации, ее стратегии, окружению (внешней среде) и технологиям (внутренней среде). Взаимосвязь культуры и организационной стратегии.</p> <p>Необходимость инновационной культуры, основывающейся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении.</p> <p>Организационная культура как фактор эффективности деятельности</p> <p>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.</p> <p><b>Формирование и развитие (оптимизация) культуры организации</b></p> <p>Формирование организационной культуры с учетом требований степенности, эволюционного характера ее развития и осуществляется определенного комплекса мер. Принципы формирования организационно культуры.</p> <p>Особая роль и ответственность руководителя организации в формировании организационной культуры. Формулирование стратегии. Ошибки при формировании организационной культуры. Факторы, сопровождающие процесс ее формирования. Анализ организационных процессов и необходимость культурных изменений. Управление процессом культурных изменений. Роль руководителя и возможности привлечения внутренних и внешних консультантов.</p> <p>Основные этапы изменений организационной культуры. Использование позитивных моментов в существующей культуре и опора на них при</p>

		проведении преобразований. Анализ практики развития организационной культуры. Отечественный и зарубежный опыт развития организационной культуры.
--	--	---

## 2.2. Разделы учебной дисциплины «Организационная культура», виды учебной деятельности и формы контроля

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
6	1	<b>Теоретико-методологические основы организационной культуры</b>						
6	1.1	Понятие организационной культуры	2	-				
6	1.2	Структура организационной культуры	2	-				
6	1.3	Адаптация к организационной культуре		-	2			
6	1.4	Организационная культура и управление		-	2			
	2	<b>Организационная культура и организационная эффективность</b>						
6	2.1	Виды организационной культуры		-	2			
6	2.2	Взаимодействие культур внутри организации		-	2			
6	2.3	Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации		-				
6	2.4	Формирование и развитие (оптимизация) культуры организации		-	2			
		<b>ИТОГО ЗА СЕМЕСТР</b>	<b>4</b>		<b>10</b>	<b>121</b>		
							<b>36</b>	<b>Экзамен</b>
		<b>ИТОГО</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>32</b>	<b>60</b>	<b>144</b>	

2.3. Лабораторный практикум: не предусмотрен

2.4. Примерная тематика курсовых работ: не предусмотрены

### 3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

#### 3.1. Виды СРС

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
6	1	Теоретико-методологические основы организационной культуры	<p>Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям</p> <p>Работа с нормативно-правовыми актами</p> <p>Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы</p> <p>Работа со справочными материалами</p> <p>Выполнение индивидуальных домашних заданий</p> <p>Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям</p>	
6	2	Организационная культура и организационная эффективность	<p>Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям</p> <p>Работа с нормативно-правовыми актами</p> <p>Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы</p> <p>Работа со справочными материалами</p> <p>Выполнение индивидуальных домашних заданий</p> <p>Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям</p>	
<b>ИТОГО в семестре</b>				<b>121</b>



### **3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Организационная культура»**

#### **3.3.1**

#### **Примерные темы рефератов**

1. Национальные особенности организационной культуры.
2. Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях.
3. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.
4. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.
5. Организационная культура и имидж организации.
6. Фирменный стиль организации.
7. Формирование системы организационных ритуалов.
8. Особенности восприятия организационной культуры в современном российском и международном бизнесе.
9. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.
10. Этический кодекс организации и его роль в развитии организационной культуры.
11. «Мифология» как элемент организационной культуры.
12. Обоснование программы совершенствования организационной культуры.
13. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
14. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.
15. Проблема существования контркультур в организации.
16. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
17. Этапы формирования культуры организации: проблемы и пути решения.
18. Основные принципы проектирования и управления культурой организации.
19. Организационная культура как способ решения проблем внутренней интеграции организации.
20. Организационная культура внешней адаптации и выживания организации.
21. Организационная культура как фактор развития организации.
22. Организационная культура и лояльность персонала.
23. Отражение организационной культуры в компенсационной политике предприятия.
24. Роль службы персонала в формировании организационной культуры.
25. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов.
26. Диагностика организационной культуры и методы ее формирования.

27. Зарубежный опыт управления организационной культурой предприятия.

28. Управленческая культура как основа социального развития организации.

29. Взаимодействие организационной культуры и организации труда персонала.

30. Консалтинг в области организационной культуры.

31. Организационная культура как фактор эффективной деятельности предприятия.

32. Организационная культура и проблемы адаптации персонала.

33. Организационная культура и карьера персонала.

34. Особенности организационной культуры в зарубежных моделях управления.

35. Организационная культура в международном бизнесе.

При изучении данной дисциплины студенты выполняют различные виды самостоятельной работы: подготовка к семинарским (практическим) занятиям (планы занятий приведены в разделе «Иные сведения»); подготовка доклада, реферата, эссе; подготовка к экзамену (приведены в разделе «Иные сведения»).

При выполнении всех форм самостоятельной работы обучающиеся пользуются литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа выполняется студентами в процессе изучения всех учебных дисциплин. Она направлена на овладение обучающимися фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками, умениями работы с литературными источниками, практического решения задач, на развитие логического мышления, творческой активности, исследовательского подхода в освоении учебного материала, развитие познавательных способностей.

Результаты выполнения самостоятельной работы представляются студентами во время аудиторных занятий, проверяются и оцениваются преподавателем в ходе текущего (рубежного, итогового) контроля – в соответствии с учебным планом (расписанием занятий, зачетно-экзаменационной сессии).

В целом самостоятельная работа студента при изучении курса, независимо от формы обучения это:

- работа с конспектами лекций (обработка текста); усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной основной учебной и дополнительной литературы;
- изучение учебной, научной, методической, справочной литературы, в том числе с привлечением электронных средств информации;
- составление различных видов записей прочитанного: конспектирование, аннотирование, реферирование;
- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции;

- выполнение индивидуальных заданий по различным разделам содержания учебной дисциплины;
- выполнение рефератов, докладов, эссе, осуществление индивидуальной учебно-исследовательской работы;
- текущий самоконтроль успеваемости на базе традиционных тестов.

#### **4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА» (см. Фонд оценочных средств)**

**4.1.** Рейтинговая система оценки знаний обучающихся по учебной дисциплине «Организационная культура» – не используется

#### **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

##### **5.1.Основная литература**

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
1.	Организационная культура: Учебное пособие	Грошев И.В., Емельянов В.М., Юрьев В.М.	Юнити, 2007.	1,2	6	15	1
2.	Организационная культура	Под ред. Шаталовой Н.И.	Экзамен, 2006	1,2	6	10	1
3.	Организационное консультирование в стиле коучинг	Огнев С.А.	Питер, 2008	1,2	6	10	1

##### **5.2. Дополнительная литература**

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место	Используется	ме ст	Количество экземпляров
-------	--------------	----------	-------------	--------------	-------	------------------------



			издания	при изучении разделов		В библиотеке	На кафедре
1.	Методы практической социальной психологии: Диагностика, консультирование, тренинг: Учебное пособие для вузов	Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов и др.	Аспект Пресс, 2010	2	6	Электронный ресурс	-
2.	Организационная культура	Спивак В.А.	Питер, 2004	1,2	6	Электронная библиотека студента «КнигаФонд» - <a href="http://www.knigafund.ru/">http://www.knigafund.ru/</a>	-

### 5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Книгофонд библиотеки РГУ имени С. А. Есенина
  2. Комплексный читальный зал документов и электронной информации научной библиотеки РГУ имени С.А. Есенина
- Сайт научной библиотеки РГУ имени С.А. Есенина // <http://library.rsu.edu.ru>
1. Официальный сайт Правительства Российской Федерации. - <http://www.government.ru/>
  4. Министерство экономического развития РФ [официальный сайт]. – URL: <http://www.economy.gov.ru>.
  5. Министерство финансов РФ [официальный сайт]. – <http://www.minfin.ru>.
  6. Федеральная служба государственной статистики [официальный сайт]. – URL: <http://www.gks.ru>.
  7. Официальный сайт - Правительство Рязанской области <http://www.ryazanreg.ru/>
  8. Официальный сайт Рязанской областной Думы - <http://www.duma.ryazan.net/>
  9. Официальный сайт Администрации города Рязани <http://www.admrzn.ru/>
  10. Портал электронной библиотеки - <http://www.ihtik.lib.ru/>
  11. Информационно-поисковая система: Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru> ([edu.consultant.ru](http://www.edu.consultant.ru))

12. Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Издательский Дом ИНФРА-М» (доступ через Интернет-репозиторий образовательных ресурсов ВЗФЭИ). – URL: <http://repository.vzfei.ru>. Доступ по логину и паролю.
13. Федеральная ЭБС «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». – URL: <http://window.edu.ru>. Доступ свободный.
14. Интернет-репозиторий образовательных ресурсов ВЗФЭИ– специфично организованная ЭБС, дополненная развитой системой функций обучения. – URL: <http://repository.vzfei.ru>. Доступ по логину и паролю.
15. Электронные каталоги АИБС МАРК-SQL: «Книги», «Статьи», «Диссертации», «Учебно-методическая литература», «Авторефераты», «Депозитарный фонд». – URL: [http://www.vzfei.ru/rus/library/elect\\_lib.htm](http://www.vzfei.ru/rus/library/elect_lib.htm). Доступ свободный.

#### **5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины**

<http://www.finman.ru/> - Журнал «Финансовый менеджмент»  
[www.glossary.ru](http://www.glossary.ru) Служба тематических толковых словарей  
<http://www.cfin.ru/> - Корпоративный менеджмент  
[www.kommersant.ru](http://www.kommersant.ru)- журнал Коммерсант  
<http://www.expert.ru> – журнал Эксперт  
<http://www.rbc.ru> РосБизнесКонсалтинг  
[http:// www.mabico.ru](http://www.mabico.ru) «Финансово-аналитический центр»

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий:** стандартно оборудованные лекционные аудитории для проведения интерактивных лекций – видеопроектор, экран настенный. Два компьютерных класса.

**6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся:** видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office: Word, Excel, Power Point и др.

**6.3. Требования к специализированному оборудованию:** отсутствует.

## **7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ** (заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

1. Лекция.

2. Работа на семинаре и практическом занятии: основными критериями служат подготовка докладов, рефератов и выступления по ним, выполнение практических заданий.

3. Выполнение обязательных домашних работ по курсу лекций.

4. Подготовка к экзамену.

### Лекция

Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание основным понятиям, выделяемым преподавателем на занятии.

### Работа на семинаре и практическом занятии

Подготовка докладов и рефератов с использованием классических работ, аналитических отчетов, статистических данных и публикаций по темам, дополняющим лекционные материалы согласно общему перечню тем курса. Выступление по подготовленным докладам и рефератам, активное обсуждение вопросов и комментариев. Решение предлагаемых практических ситуаций и задач с последующим их обсуждением.

Структура доклада и реферата должна соответствовать теме и быть отражена в оглавлении. При написании работ необходимо использовать, по крайней мере, 1-2 первоисточника и 3-5 теоретических и учебных изданий, объём работы до 10 страниц печатного текста, снабженного сносками и списком использованной литературы.

### *Критерии оценки доклада и реферата*

*Отлично* – оцениваются доклады и рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно.

*Хорошо* – оцениваются доклады и рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности выводов. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала.

*Удовлетворительно* – оцениваются доклады и рефераты, которые

базируются на знании основ предмета, но имеются затруднения в изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки.

*Неудовлетворительно* – оцениваются доклады и рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него.

#### Подготовка к экзамену

При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, интернет-ресурсы и материал семинарских (практических) занятий. Обращать внимание не столько на уровень запоминания, сколько на степень понимания излагаемых проблем.

Преподаватель вправе задать дополнительные и уточняющие вопросы, помогающие выяснить степень знаний студента в пределах учебного материала, вынесенного на экзамен, их количество не ограничено. Положительно оценивается стремление студента изложить различные точки зрения на рассматриваемую проблему, выразить свое отношение к ней.

#### *Критерии оценок знаний студентов*

Оценка *отлично* ставится:

- за полное и глубокое знание программного материала;
- за умение логически мыслить, правильно и четко формулировать ответы на поставленные вопросы, свободно используя при этом специальную лексику и терминологию данного курса.

Оценка *хорошо* ставится:

- за соответствие знаний студента предыдущим критериям, но при допущении им нечетких формулировок и неуверенности в ответе на поставленные преподавателем вопросы.

Оценка *удовлетворительно* ставится:

- при условии, что студент знает большую часть основного материала, но излагает его в основном поверхностно и сжато, без соответствующих комментариев, доказательств и выводов.

Оценка *неудовлетворительно* ставится:

- в том случае, когда студент не способен изложить основной материал ни в процессе устного, ни в процессе письменного контроля знаний студентов и затрудняется с ответами на дополнительные вопросы экзаменаторов.

### **9. . Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:**

- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;
- консультирование обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет (электронная почта).

**10. Требования к программному обеспечению учебного процесса:**  
*отсутствуют.*

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная культура»**

*Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине для промежуточного контроля успеваемости*

п/п	№	Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
	1	Теоретико-методологические основы организационной культуры	ПК – 1 ПК – 2	экзамен
	2	Организационная культура и организационная эффективность		

**ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
<b>ПК-1</b>	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<b>Знать</b> Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации;	ПК-1 31
		- методы количественного и качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности	ПК-1 32
		- содержание деятельности по формированию и поддержанию организационной культуры	ПК-1 33
		<b>Уметь</b> Применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности;	ПК-1 У1
		анализировать групповые процессы в организации; осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-1 У2
			ПК-1 У3

		<p><b>Владеть</b> Навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры</p>	<p>ПК-1 В1</p> <p>ПК-1 В2</p>
<b>ПК- 2</b>	<p>владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p><b>Знать</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой;</li> <li>- основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры</li> </ul> <p>Особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде</p>	<p>ПК-2 З1</p> <p>ПК-2 З2</p>
		<p><b>Уметь</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий;</li> <li>- разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> </ul> <p>осуществлять на основе современных технологий управление персоналом</p> <p><b>Владеть</b></p> <p>Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной культуры;</p> <p>навыками концептуального обоснования собственной позиции по ключевым аспектам влияния культуры на организационные процессы</p>	<p>ПК-2 З3</p> <p>ПК-2 У1</p> <p>ПК-2 У2</p> <p>ПК-2 У3</p> <p>ПК-2 В1</p> <p>ПК-2 В2</p>

## КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№	Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
<b>Вопросы экзамена</b>		
1	Понятие организационной культуры	ПК-1 31У1В1ПК-2 31,У1
2	История исследования организационной культуры	ПК-1 У1,В2, ПК-3 32,В2
3	Функции и механизмы образования организационной культуры	ПК-1 3132У1В1 ПК-2 31,У1,2,В1
4	Уровни существования организационной культуры	ПК-1 31,У1,2,В1, ПК-2 32У2В1
5	Структура организационной культуры	ПК-131,У1,2,В1,ПК-2 3123У2
6	Организационная культура личности	ПК-1 31,У1,2,В1, ПК-2 31, У123В1
7	Взаимосвязь власти, влияния и культуры организации	ПК-1 31,У1,2,В1, ПК-2 3123В1
8	Формы управления и организационная культура	ПК-1 31,У1,2,В1, ПК-2 3123У1
9	Организационная культура и стратегии коммуникативного взаимодействия	ПК-1 313,У123,2,В1, ПК-2 31, У23В2
10	Понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре	ПК-1 31,У1,2,В1, ПК-2 323У1В2
11	Концепция культурного шока К. Оберга	ПК-131,У1,2,В1,ПК-2 3123У2В1
12	Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре	ПК-1 31,2У2В1 ПК-2 313У23В1
13	Социально-психологическая природа лидерства в организационной культуре	ПК-1 32У2В2 ПК-2 31,2У2
14	Сравнительный анализ лидерства и руководства организацией	ПК-1 323У12В1 ПК-2 32



15	Взаимосвязь организационной культуры и стиля лидерства	ПК-1 312У23В2 ПК-2 323У3В2
16	Организационная культура руководителя	ПК-1 31У2В2 ПК-2 32У3В2
17	Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций	ПК-1 323У3В1 ПК-2 323У23В23
18	Менталитет в организационной культуре	ПК-1 323У3В23 ПК-2 У1,В1,2
19	Традиционные классификации организационной культуры	ПК-1 32,У1,2, ПК-2 31У23В1
20	Современные классификации организационных культур	ПК-1 323У3В1 ПК-2 32,У123В2
21	Признаки «здоровой и нездоровой» организационной культуры	ПК-1 32,У1,2,В2, ПК-2 В1,2
22	Понятие субкультуры в рамках организационной культуры	ПК-1 32,У1,2,В2, ПК-2 В1,2
23	Организационная культура как фактор эффективности деятельности	ПК-1 32,У1,2,В2, ПК-2 323У2В1,2
24	Особенности диагностики организационной культуры	ПК-1 32,У1,2,В2, ПК-2 312У2В1,2
25	Качественный подход к исследованию организационной культуры	ПК-1 32У23В2 К-2312 У1,2
26	Количественный подход к изучению организационной культуры	ПК-1 32,У1,2, ПК-2-2312У3 В1,2
27	Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	ПК-1 32,У1,2,В2, ПК-2 312 В1,2
28	Факторы, влияющие на формирование организационной культуры	ПК-1 312У3В1 ПК-2 3123У1,В1
29	Необходимость культурных изменений	ПК-1 3123В1,2, ПК-2 32,У2,В1
30	Управление процессом культурных изменений	ПК-1 323У23В1,2, ПК-2 32,У2,В1
31	Основные этапы оптимизации организационной культуры	ПК-1-133У3В2 ПК-2 У1,В1

32	Технология разработки и внедрения организационной культуры	ПК-1 33У3В2 323У1,В1	ПК-2
33	Потенциалы развития организационной культуры	ПК-1 323У23	ПК-2 У1,В1
34	Инновационные аспекты управления организационной культурой	ПК-1 33У23В1 31,У1,У2,В2	ПК-3
35	Организационная культура как ресурс организации	ПК-1 33У23В1 31,2,У1,В2	ПК-2
36	Создание идеологии как метод развития организационной культуры	ПК-1 312У3В1 3123У1,В1	ПК-2
37	Понятие субкультуры в рамках организационной культуры	ПК-1 3123В1,2, ПК-2 32,У2,В1	
38	Информационная культура как потенция развития организации	ПК-1 323У23В1,2, ПК-2 32,У2,В1	
39	Экологическая культура в системе организационной культуры	ПК-133У3В2	ПК-2 У1,В1
40	Организационная культура в контексте кадровой политики	ПК-1 33У3В2 323У1,В1	ПК-2
41	Менталитет в организационной культуре	ПК-1 323У3В1 323У23В23	ПК-2
42	Организационная культура руководителя	ПК-1 323У3В23 У1,В1,2	ПК-2
43	Проблемы управляемости организационной культурой	ПК-1 32,У1,2, 31У23В1	ПК-2
44	Культура деловой коммуникации в рамках организационной культуры	ПК-1 323У3В1 32,У123В2	ПК-2

45	Современные этические принципы в организационной культуре	ПК-1 32,У1,2,В2, ПК-2 В1,2
46	Контркультура и девиантность в организации	ПК-1 32,У1,2,В2, ПК-2 В1,2
47	Информационное обеспечение социально-культурного управления	ПК-1 323У2В23    ПК-2 323У12В2
48	Организационная культура объект и субъект управления предприятием	ПК-1 312У3В1    ПК-2 32У23В3
49	Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций	ПК-1 323У12В1    ПК-2 3233У23В12
50	Управление внутренней интеграцией как метод развития организационной культуры	ПК-131,У1,2,В1,ПК-2 3123У2В1

### **ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)**

Оценка **отлично** (зачтено) ставится:

- за полное и глубокое знание программного материала;
- за умение логически мыслить, правильно и четко формулировать ответы на поставленные вопросы, свободно используя при этом специальную лексику и терминологию данного курса.

Оценка **хорошо** (зачтено) ставится:

- за соответствие знаний студента предыдущим критериям, но при допущении им нечетких формулировок и неуверенности в ответе на поставленные преподавателем вопросы.

Оценка **удовлетворительно** (зачтено) ставится:

- при условии, что студент знает большую часть основного материала, но излагает его в основном поверхностно и сжато, без соответствующих комментариев, доказательств и выводов.

Оценка **неудовлетворительно** (не зачтено) ставится:

- в том случае, когда студент не способен изложить основной материал ни в процессе устного, ни в процессе письменного контроля знаний студентов и затрудняется с ответами на дополнительные вопросы экзаменаторов.