

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«**Российский государственный гуманитарный университет**»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки/специальности

«Управление персоналом и экономика бизнеса»
(с дополнительной квалификацией в области экономики бизнеса)

Наименование специализации

Уровень высшего образования: Бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА
Рабочая программа дисциплины

Составитель: к.э.н., доцент С.В. Назайкинский

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
№ 8 от 25.03.2024

Оглавление

1. Пояснительная записка	Error! Bookmark not defined.
1.1. Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
2. Структура дисциплины	4
3. Содержание дисциплины	5
4. Образовательные технологии	6
5. Оценка планируемых результатов обучения	7
5.1. Система оценивания	7
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине	7
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение	13
6.1. Список источников и литературы	13
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины	13
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	13
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	14
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья	14
9. Методические материалы	15
9.1. Планы семинарских занятий.	15
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ	18
Приложение 1. Аннотация дисциплины	19

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование у обучающихся системных представлений об организационной культуре компании.

Задачи дисциплины - изучить методики и овладеть навыками формирования и обеспечения соблюдения этических и культурных норм взаимоотношений в организации.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.4 Умеет обеспечивать соблюдение этических и культурных норм взаимоотношений в организации	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - этические и культурные нормы взаимоотношений в организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать соблюдение этических и культурных норм взаимоотношений в организации <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками обеспечения соблюдения этических и культурных норм взаимоотношений в организации

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины) блока дисциплин учебного плана

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа.

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
	Лекции	12
	Семинары	12
	Всего:	24

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часов.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Понятие, структура и содержание организационной культуры	Предмет, содержание и задачи курса. Понятие «организационная культура». Практика формирования организационной культуры профессиональных сообществ. Исследования феномена организационной культуры в управленческой литературе. Структура и свойства организационной культуры. Содержание организационной культуры. Системный подход к изучению организационной культуры.
2	Основные компоненты организационной культуры	Компоненты организационной культуры. Характеристики организационной культуры. Влияние факторов внешней и внутренней среды организации на особенности ее организационной культуры. Дешифровка организационной культуры. Философия, миссия, цели, стратегия и ценности организации. Трудовая этика и мораль. Системы и характер коммуникаций в организации
3	Миссия организации и организационная культура	Миссия: понятие. Функции миссии организации. Деловое кредо организации. Подходы к формированию стратегической миссии. Классификация миссии в зависимости от содержания и назначения. Связь стратегии организации и типа организационной культуры. Девизы организации.
4	Трудовая этика и мораль	Трудовая этика и мораль: понятия, сущность. Этические кодексы, карты этики, комитеты по этике, социальные ревизии, обучение этичному поведению (тренинги, консультации и т.п.). Внешний вид персонала. Методы повышения этического уровня организации. Особенности профессиональной этики управляющего
5	Коммуникации в организации	Характер взаимодействия в организации. Методы изучения особенностей межличностного взаимодействия в коллективе Степень взаимодействия внутри организации, при которой оно выражено в формальной иерархии и подчиненности. Коммуникационные системы языка общения (использование устной, письменной, невербальной коммуникации, «телефонного права», открытость коммуникации).

		Зависимость характера коммуникации от отраслевой, функциональной и территориальной принадлежности организации. Организационный климат и культура.
6	Типология организационных культур	Типология Р.Рюттингера. Исследования М.К. де Врие и Д.Миллера. Типология культур С.Медока и Д.Паркина. Типология Р.Блейка и Д.Моутон. Типология Ч.Хенди. Классификация Т.Дила и А.Кеннеди, профили организационной культуры. Типология У.Ноймана. Типология Г.Хофстеда. Практическая диагностика и изучение организационной культуры. Типология К.Камерона и Р.Куинна, построение профиля организационной культуры на основе рамочной конструкции. Понятие и виды субкультур в организациях. Сильные и слабые культуры.
7	Анализ организационной культуры	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Стратегии изучения культуры организации. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Управление организационной культурой.
8	Развитие организационной культуры	Принципы и методы формирования организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Практика социальной ответственности организации, ориентации на потребителя, регулирования партнерских отношений. Особенности организационной культуры отечественных организаций.

4.Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- Опрос, участие в дискуссии на семинаре	5 баллов	35 баллов
- Тестирование	10 баллов	10 баллов

- Доклад	15 баллов	15 баллов
Промежуточная аттестация – зачет		40 баллов
Итого за семестр		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетворительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Вопросы для дискуссии на семинарских занятиях приведены в п.9

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии учитываются (максимально 5 баллов):

- степень раскрытия темы обсуждения;
- обоснованность выводов;
- качество изложения материала (грамотность речи, точность использования терминологии, логическая последовательность изложения материала);
- формулировка личного мнения студента.

При оценивании доклада учитывается:

- доклад представлен, содержание полностью соответствует заявленной тематике, логична последовательность изложения материала, выводы обоснованы, использована актуальная литература по теме и привлечен современный российский и/или международный опыт (5 баллов),

- доклад представлен, содержание соответствует теме, выводы логичны, но не подтверждены опытом, ограниченный список литературы (4 балла),

- доклад представлен, содержание соответствует теме, однако имеются недочеты, например, неточное использование терминологии, нарушение логической последовательности изложения материала, необоснованность части выводов (3 балла),

- доклад представлен, содержание соответствует заявленной теме, однако имеются серьезные недочеты, например, рассмотрены не все аспекты темы, ошибки в использовании терминологии, отсутствие логично обоснованных выводов (2 балла),

- доклад не представлен, либо представлен и более чем на 30% является недобросовестным копированием, либо представлен и полностью не соответствует заявленной теме (0 баллов).

Пример теста

1. Организационная культура это...?

1. совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами
2. система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества
3. духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность
4. закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества
5. система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев

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

1. Р.С. Кричевский
2. В.А. Спивак
3. Н.Я. Данилевский
4. В.В. Томилов
5. А.И. Наумов

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

1. экономическая
2. социально-психологическая
3. правовая
4. политическая
5. историческая

4. Организационными ценностями являются:

1. все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации
2. материальные продукты человеческого труда
3. культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени
4. совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром
5. система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой-либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры

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

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

6. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:
1. социальное и деловое окружение, в котором она функционирует
 2. степень риска, связанного с деятельностью организации
 3. быстрое принятие решений
 4. опыт руководителя
 5. конкурирующие организации
7. В исследованиях, посвященных культуре и эффективности организаций, выдвигается предположение, что вопрос соответствия культуры, стратегии и структуры можно решить с помощью разделения типов культуры на четыре категории. Какая из представленных лишняя?
1. адхократическая (от лат. adhos по случаю) культура
 2. рыночная культура
 3. клановая культура
 4. бюрократическая культура
 5. культура власти
8. Кто в своих исследованиях типологии организационной культуры в качестве параметров для анализа выделял 2 характеристики: 1) степень риска, связанная с деятельностью организации; 2) скорость получения обратной связи о том, насколько успешными оказались принятые решения и стратегии?
1. М. Бурке
 2. Г. Хофштеде
 3. Т. Дил и А. Кеннеди
 4. С. Ханди
 5. У. Оучи
9. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста?
1. профессиональное сознание
 2. профессиональная деятельность
 3. профессиональное отношение
 4. профессиональные навыки
 5. профессиональная культура
10. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти?
1. культура Аполлона
 2. культура Зевса
 3. культура Гермеса
 4. культура Афины
 5. культура Диониса
11. Голландский учёный Г. Хофшted выделил четыре аспекта, характеризующих менеджеров и специалистов и организацию в целом. Какой из представленных лишний?
1. индивидуализм – коллективизм
 2. индивидуализм
 3. дистанция власти;
 4. стремление к избежанию неопределённости
 5. мужественность – женственность

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

1. хобби
2. убеждения
- 23
3. ценности
4. нормы
5. поведение

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

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

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

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

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

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

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

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

17. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

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

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

1. анализ культуры, который включает аудит культуры для оценки ее текущего состояния, сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой и промежуточную оценку ее элементов, нуждающихся в изменении
2. разработку специальных предложений и мер

3. оба варианта верны
4. ничего и перечисленного
5. смена руководства

19. Какими путями может формироваться организационная культура в организации? (исключите лишний)

1. долговременной практической деятельностью
2. деятельностью руководителя или собственника (своя ОК)
3. полный перенос правил и норм зарубежных коллег
4. искусственным формированием организационной культуры специалистами консультационных фирм, естественным отбором наилучших норм, правил и стандартов внутри коллектива
5. привнесением правил руководителем и коллективом

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

1. лидерство
2. стиль руководства
3. власть
4. руководитель
5. управление

Примерная тематика докладов

1. Этапы развития организационной культуры.
2. Организационная культура как часть потенциала организации.
3. Типы организационных культур: классификация, характеристика.
4. Индикаторы и уровни организационной культуры.
5. Специфика российской бизнес-культуры.
6. Взаимосвязь истории организации и ее культуры.
7. Модель организационной культуры.
8. Особенности российской этики бизнеса.
9. Фирменный стиль как элемент организационной культуры.
10. Роль руководства в построении организационной культуры.
11. Развитие субкультур современных организаций.
12. Управление культурными изменениями.
13. Построение профиля организационной культуры.
39. Оценка организационной культуры.

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Предмет организационной культуры, её становление, представители.
2. Бизнес-культура как часть общечеловеческой культуры.
3. Сущность и содержание организационной культуры.
4. Этапы развития организационной культуры.
5. Функции организационной культуры.
6. Факторы, влияющие на организационную культуру.
7. Организационная культура как часть потенциала организации.
8. Процесс формирования организационной культуры.
9. Типы организационных культур.
10. Типология организационных культур Рюттингера.

11. Типология организационных культур С.Медока и Д.Паркина.
12. Типология организационных культур Р.Блейка и Д.Моутон.
13. Типология организационных культур Т.Дила и А.Кеннеди.
14. Типология организационных культур У.Ноймана.
15. Типология организационных культур Хенди.
16. Типология организационных культур Хофстеда.
17. Типология организационных культур К.Камерона и Р.Куинна.
18. Индикаторы организационной культуры.
19. Уровни организационной культуры.
20. Понятие, структура и функции морали как части организационной культуры.
21. Сущность и содержание организационной этики.
22. Фирменный стиль как элемент организационной культуры.
23. Механизмы распространения организационной культуры.
24. Поддержание организационной культуры.
25. Оценка организационной культуры.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Литература

Основная

1. Балашов, А. П. Организационная культура : учебное пособие / А. П. Балашов. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2021. — 278 с. - ISBN 978-5-9558-0475-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1150325>
2. Тихомирова, О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учебное пособие / О.Г. Тихомирова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 151 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004534-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1859600>

Дополнительная

1. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании : учебное пособие / Т. О. Соломанидина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 624 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003946-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1007098>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsu.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1 Планы семинарских / практических/ занятий

Тема 1. Понятие, структура и содержание организационной культуры

Вопросы для обсуждения

1. Организационная культура: понятие, цель и задачи
2. Структура и свойства организационной культуры
3. Системный подход к изучению организационной культуры

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «организационная культура».
2. Перечислите задачи организационной культуры.
2. Что является целью организационной культуры?
3. Что является объектом организационной культуры?
4. Охарактеризуйте свойства организационной культуры.
5. Какие существуют подходы к изучению организационной культуры?
4. В чем заключается особенность системного подхода к изучению организационной культуры

Тема 2. Основные компоненты организационной культуры

Вопросы для обсуждения

1. Организационная культура: основные компоненты, их характеристика
2. Влияние факторов внешней и внутренней среды организации на особенности ее организационной культуры
3. Трудовая этика и мораль в системе организационной культуры.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте основные компоненты организационной культуры
2. Перечислите факторы внешней среды, влияющие на организационную культуру компании.
3. Какие факторы внутренней среды влияют на организационную культуру?
4. Что такое «этика»?
5. Что такое «мораль»?
6. Охарактеризуйте взаимосвязь трудовой этики и морали и организационной культуры.

Тема 3. Миссия организации и организационная культура

Вопросы для обсуждения

1. Миссия: понятие, функции, классификация.
2. Взаимосвязь миссии и организационной культуры
3. Подходы к формированию стратегической миссии

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «миссия»
2. Перечислите функции миссии организации.
3. Что такое деловое кредо организации?
4. Какие существуют подходы к формированию стратегической миссии?
5. Как можно классифицировать миссию в зависимости от ее содержания?
6. Как можно классифицировать миссию в зависимости от ее назначения?
7. Что такое девизы организации?
8. Охарактеризуйте роль девизов организации в формировании организационной культуры.

Тема 4. Трудовая этика и моральВопросы для обсуждения

1. Трудовая этика и мораль: понятия, сущность
2. Методы и способы регулирования этики в организации.
3. Методы повышения этического уровня организации

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «мораль»
2. Сформулируйте определение понятия «трудовая этика»
3. Какие правила трудовой этики существуют?
4. Цель разработки этического кодекса?
5. Какие разделы содержит этический кодекс?
6. Цель создания Комитета по этике.
7. Перечислите основные функции Комитета по этике.
8. Какие существуют методы повышения этического уровня организации?
9. В чем заключаются особенности профессиональной этики руководителя?

Тема 5. Коммуникации в организацииВопросы для обсуждения

1. Роль коммуникаций в формировании организационной культуры
2. Коммуникационные системы в организации
3. Организационный климат и культура

Контрольные вопросы

1. Как коммуникации влияют на организационную культуру?
2. Какие существуют методы изучения межличностного взаимодействия в коллективе?
4. Что такое вербальные способы коммуникации?
5. Что такое невербальные способы коммуникации?
6. Сформулируйте факторы зависимости характера коммуникации от отраслевой принадлежности
7. Сформулируйте факторы зависимости характера коммуникации от функциональной принадлежности
8. Что такое организационный климат?

9. Охарактеризуйте влияние организационного климата на организационную культуру.

Тема 6. Типология организационных культур

Вопросы для обсуждения

1. Классификации типов организационной культуры Роль коммуникаций в формировании организационной культуры
2. Понятие и виды субкультур в организациях

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «тип организационной культуры»
2. Что является основанием типологии организационных культур Рюттингера?
3. Что является основанием типологии организационных культур С.Медока и Д.Паркина?
4. Что является основанием типологии организационных культур Т.Дила и А.Кеннеди?
5. Что является основанием типологии организационных культур Р.Блейка и Д.Моутон?
6. Что является основанием типологии организационных культур У.Ноймана?
7. Что является основанием типологии организационных культур Ч. Хенди?
8. Что является основанием типологии организационных культур Г.Хофстеда?
9. Что является основанием типологии организационных культур Камерона и Р.Куинна?
10. Что такое субкультура?
11. Какие существуют виды субкультур?

Тема 7. Анализ организационной культуры

Вопросы для обсуждения

1. Показатели анализа организационной культуры.
2. Стратегии изучения культуры организации
3. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.

Контрольные вопросы

1. Перечислите показатели и критерии анализа организационной культуры.
2. Какие существуют стратегии изучения культуры организации?
3. Охарактеризуйте основные стратегии изучения культуры организации.
4. Перечислите этапы анализа организационной культуры.
5. Как определить влияние организационной культуры на организационную эффективность?
6. Как определить эффективность управления организационной культурой?

Тема 8. Развитие организационной культуры

Вопросы для обсуждения

1. Методы поддержания организационной культуры.
2. Методы изменения организационной культуры
3. Особенности развития организационной культуры отечественных организаций

Контрольные вопросы

1. Перечислите принципы формирования организационной культуры
2. Перечислите методы формирования организационной культуры
3. Какие существуют методы поддержания организационной культуры?
4. Охарактеризуйте методы изменения организационной культуры.
5. В чем заключаются особенности организационной культуры отечественных организаций

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Подготовка докладов и презентаций

Письменная работа состоит из двух частей: презентации и доклада. Презентация может быть представлена в программе Microsoft Power Point. Началом работы над докладом является выбор темы и определение задач исследования. Выбор темы зависит от личной заинтересованности обучающегося.

Подготовка к работе начинается с ознакомления с имеющейся литературой и источниками по избранной теме исследования. Большую помощь в определении степени разработки научной проблемы оказывают справочные издания (энциклопедии, словари, справочники, электронные ресурсы, библиографические указатели и др.), с просмотра которых следует начинать работу по составлению списка источников и литературы по теме работы. Затем обучающийся обращается непосредственно к литературе, которая содержит наиболее общий и полный обзор современного состояния данной проблемы, и знакомится со всей имеющейся литературой и источниками по теме, отбирая среди них необходимые, по мнению обучающегося, для раскрытия целей и задач семинарского доклада-презентации.

Работа имеет определенную структуру, обязательными частями которой является: 1) титульный лист, 2) оглавление, 3) цели задачи, 4) разделы, 5) заключение, 6) список используемых источников и литературы.

Титульный лист является первым листом слайда, в нем последовательно указывается название ведомства (министерства) и института, факультет, курс, фамилия студента, тема доклада, фамилия научного руководителя (преподавателя), место и год написания.

Оглавление (содержание) помещается за титульным листом, в нем должны быть указаны названия всех разделов (тем). Далее обязательно указать цель и задачи работы. Затем основная часть работы. Следующим пунктом необходимо представить заключение. Последний слайдом является список использованных источников и литературы.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений об организационной культуре компании.

Задачи дисциплины: изучить методики и овладеть навыками формирования и обеспечения соблюдения этических и культурных норм взаимоотношений в организации.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- этические и культурные нормы взаимоотношений в организации

Уметь:

- обеспечивать соблюдение этических и культурных норм взаимоотношений в организации

Владеть:

- навыками обеспечения соблюдения этических и культурных норм взаимоотношений в организации