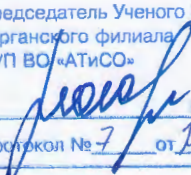


Образовательное учреждение профсоюзов
 высшего профессионального образования
 «Академия труда и социальных отношений»
 Курганский филиал

Утверждаю:
 Председатель Ученого Совета
 Курганского филиала
 ОУП ВО «АТиСО»

 В.Г.Роговая
 Протокол № 7 от 15.06.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Форма обучения: заочная

Цикл дисциплин: Б1.Б.31

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 2/72

Вид учебной работы	Часы	Курс				
		1	2	3	4	5
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	12				12	
Лекции	6				6	
Лабораторные работы						
Практические занятия:	6				6	
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)						
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине						
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	56				56	
Курсовая работа: (КР)	-				-	
Курсовой проект: (КП)	-				-	
Контрольная работа	-				-	
Вид промежуточной аттестации (зачет):	Зачет/ 4				Зачет/4	
Общая трудоемкость дисциплины	72				72	
зач. ед.	2				2	

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

*Программа переработана в
связи с примечанием от 30.03.03. Управлением
персоналом*

Протокол заседания кафедры № 6 от «11» декабря 2016 г.
Заведующий кафедрой

Дудник А.В. | Дудник |

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

*Программа переработана и утверждена на 2016-2017 учебный
год в связи с изданием нового редакционного материала*

Протокол заседания кафедры № 1 от «30» 08 2016 г.
Заведующий кафедрой

Дудник А.В. | Дудник |

Рабочая программа утверждена на 2017/2018 учебный год со следующими изменениями:

*Программа переработана и утверждена
на 2017-2018 учебный год в связи
с изменением состава редакционного
материала*

Протокол заседания кафедры № 7 от «07» марта 2017 г.
Заведующий кафедрой

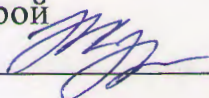
Дудник А.В. | Дудник |

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2018/2019 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2018-2019 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы.

Протокол заседания кафедры № 5 от « 10 » апреля 2018г.
Заведующий кафедрой

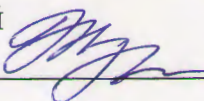


Мукова К.В.

Рабочая программа утверждена на 2019/2020 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2019-2020 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы.

Протокол заседания кафедры № 7 от « 22 » марта 2019г.
Заведующий кафедрой

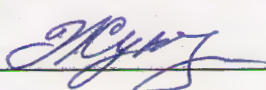


Мукова К.В.

Рабочая программа утверждена на 2020/2021 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2020-2021 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы.

Протокол заседания кафедры № 5 от « 25 » июня 2020г.
Заведующий кафедрой

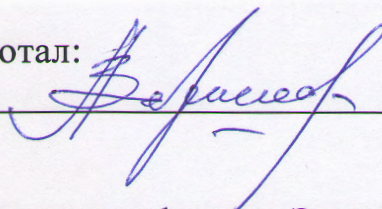


Мукова К.В.

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания* и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.03. «Управление персоналом»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал:

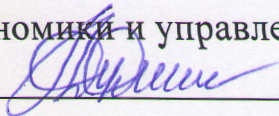


/А.К.Ворошилов /

Программа утверждена на заседании кафедры «Экономика и управление»

Протокол № 6 «вв» сентября 2016 г

Заведующий кафедрой «Экономики и управления»



/А.В.Дудник /

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО: Б1.Б.31

Дисциплина «Организационная культура» относится к базовой части цикла Б1 дисциплин, предназначена для студентов 4 курса, обучающихся по направлению «Управление персоналом»

Список дисциплин, знание которых необходимо для изучения данного курса: «Культурология», «Основы управление персоналом», «Организационное поведение», «Основы теории управления», «Этика деловых отношений».

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Целью преподавания дисциплины «Организационная культура» является овладение теоретико-методологическими основами диагностики, формирования, поддержания и развития организационной культуры как инструмента социального управления, а также понимание общих закономерностей и культурных стереотипов поведения человека на рабочем месте.

Задачи дисциплины

- приобретение навыков в применении технологии диагностирования и описания организационной культуры адекватной миссии и стратегии компаний;
- повышение качества профессиональной подготовки студентов;
- формирование знаний и навыков по формированию и управлению организационной культурой.

3 Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины «Организационная культура» направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-6. ОПК-7, ПК-28, ПК-31, ПК-32, ПК-33.

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Индекс компетенци и (ОК, ПК)	Образовательный результат (указываются формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
------------------------------	---

ОК-6	<p>Знать:</p> <p>Знать способы и проблемы взаимодействия и кооперации с коллегами в трудовом коллективе</p> <p>Знать методы оценки и контроля эффективного взаимодействия с другими людьми с учётом социальных, этнических, культурных и конфессиональных различий</p> <p>Уметь:</p> <p>Уметь взаимодействовать с сотрудниками в работе на общий результат</p> <p>Уметь координировать усилия трудового коллектива</p> <p>Владеть:</p> <p>Владеть методами толерантного, коллективного взаимодействия</p> <p>Владеть способами оценки эффективности и контроля деятельности сотрудников.</p>
ОПК-7	<p>Знать</p> <p>Знает способы формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива</p> <p>Знает этапы развития трудового коллектива</p> <p>Уметь</p> <p>Умеет собирать информацию о социальных процессах, протекающих в трудовом коллективе</p> <p>Умеет разрабатывать планы развития трудового коллектива</p> <p>Владеть</p> <p>Владеет навыками управления развитием социально-психологического климата</p> <p>Владеет способами разрешения внутригрупповых конфликтов в трудовом коллективе</p>
ПК-28	<p>Знать</p> <p>Знает корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации</p> <p>Знает формирование и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений</p> <p>Уметь</p> <p>Умеет собирать, анализировать информацию, выделять проблемы ОК</p> <p>Умеет разрабатывать планы совершенствования ОК</p> <p>Владеть</p> <p>владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций</p>

ПК-31	<p>Знать:</p> <p>Знает способы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива</p> <p>Знает этапы развития трудового коллектива</p> <p>Уметь</p> <p>Умеет собирать информацию о социальных процессах, протекающих в трудовом коллективе</p> <p>Умеет разрабатывать планы развития трудового коллектива</p> <p>Владеть</p> <p>Владеет навыками управления развитием социально-психологического климата</p> <p>Владеет способами разрешения внутригрупповых конфликтов в трудовом коллективе</p>
ПК-32	<p>Знать:</p> <p>Знает сущность организационной культуры и её управления</p> <p>Знает навыки диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет</p> <p>Умеет диагностировать организационную культуру</p> <p>Умеет определять уровень развития организационной культуры</p> <p>Владеть</p> <p>Владеет навыками определения этических норм организационной культуры</p> <p>Владеет способами диагностирования организационной культуры</p>
ПК-33	<p>Знать:</p> <p>Знает закономерности самоуправления поведением личности</p> <p>Знать направления саморазвития в поведении персонала</p> <p>Уметь:</p> <p>Уметь диагностировать уровень развития персонала</p> <p>Умеет организовать саморазвитие личности</p> <p>Владеть:</p> <p>Владеть способностью к предупреждению профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p>Владеть способами и формами развития поведения персонала.</p>

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции						общее количество компетенций
			Общекультурные Общепрофессиональные Профессиональные						
			ОК-6	ОПК-7	ПК-28	ПК-31,	ПК-32	ПК-33	
Р1	Теоретические и методологические подходы к изучению организационной культуры.	24		+	+	+	+	+	0,6
Р2	Типология организационной культуры.	24	+		+	+	+	+	0,7
Р3	Формирование и поддержание организационной культуры.	24		+	+	+		+	0,7
Итого:		72							2

6 Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	практические занятия	самостоятельная работа
Р1	Теоретические и методологические подходы к изучению организационной культуры.	2	2	20
Р1.1	Сущность организационной культуры	1	1	7
Р 1.2	Организационная культура как необходимое условие развития организации	0,5	0,5	7
Р 1.3	Основные компоненты организационной культуры .	0,5	0,5	6
Р2	Типология организационной культуры.	2	2	20
Р 2.1	Классификация организационной культуры	1	1	7
Р 2.2	Типы информационных культур	0,5	0,5	7
Р 2.3	Диагностика и выстраивание изменений организационной культуры	0,5	0,5	6

РЗ	Формирование и поддержание организационной культуры	2	2	20
Р 3.1	Факторы формирования организационной культуры	1	1	7
Р 3.2	Проблемы и методы поддержания организационной культуры	0,5	0,5	7
Р 3.3	Особенности российской организационной культуры	0,5	0,5	6
	Итого:	6	6	60

6.2 Содержание лекционных занятий

Раздел 1. Теоретические и методологические подходы к изучению организационной культуры.

Тема 1. Сущность организационной культуры.

Понятие организационной культуры и ее связь с организационным поведением, подходы к культуре организации. Определение «организационной» и «корпоративной» культуры: общее и отличия. Организационная культура как необходимое условие развития организации. Многонациональные и глобальные компании. «Культурный шок»: сущность, причины возникновения. Стратегия управления культурными различиями. Управление глобальной корпоративной культурой. Подходы к изучению влияния национальных и региональных особенностей на организационную культуру компании.

Тема 2. Организационная культура как необходимое условие развития организации

Многонациональные и глобальные компании. «Культурный шок»: сущность, причины возникновения. Стратегия управления культурными различиями. Управление глобальной корпоративной культурой. Подходы к изучению влияния национальных и региональных особенностей на организационную культуру компании.

Тема 3. Основные компоненты организационной культуры

Организационная культура предприятия. Основные элементы организационной культуры. Субкультуры в организациях. Мотивирующая функция организационной культуры. Классификация организационных культур. Особенности мотивации персонала при клановой, иерархической, адхократической и рыночной типах культур.

Мотивирующие факторы культуры. Влияние культуры организации на внутреннюю среду компании и мотивацию работников.

Раздел 2. Типология организационной культуры

Тема 1. Классификация организационной культуры

Жизненный цикл корпоративной культуры. Организация как развитие личности (А.Маслоу). Американские модели: академия, клуб, бейсбольная команда, крепость. Метафорические модели на основе патопсихологических критериев: параноидные, принудительные, драматические, депрессивные культуры. Типология организационных культур на основе концепции Ф.Тромпенаарса. Теоретические модели. Культуры «власти», «личности», «задачи», «роли» (Ч. Хенди). Теория «Z» У.Оучи. Классификация организационной культуры на основе соотношения понятий «риск» и «обратная связь» (Т.Е. Дейл, А.А. Кеннеди). Рамочная конструкция конкурирующих ценностей (К. Камерон

и Р.Куинн). Модель Роб Гоффи (два измерения – четыре культуры): сетевая меркантильная, общая, фрагментарная.

Тема 2. Типы информационных культур.

Культура руководства. Критерии организационной культуры в менеджменте и бизнесе. Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления. Управленческая сетка Р.Блейка - Дж. Моутон. Модель Херши - Бланшара. Практика управления на основе ценностей (MBV).

Тема 3 Диагностика и выстраивание изменений организационной культуры

Методы изменения корпоративной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций. Сопротивление изменениям, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления.. Технология диагностирования и описания организационной культуры. Методика и инструменты диагностики. Примеры по формированию адекватной организационной культуры в Российских и Западных компаниях.

Раздел 3. Формирование и поддержание организационной культуры.

Тема 1. Факторы формирования организационной культуры.

Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Особенности культуры организации на различных стадиях жизненного цикла. Влияние организационной культуры на миссию, цели стратегию организации.

Тема 2. Проблемы и методы поддержания организационной культуры.

Выработка критериев для приема и увольнения сотрудников с учетом особенностей организационной культуры. Критерии продвижения и мотивации высшего управленческого состава. Стимулирование приверженности общекорпоративным ценностям. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры. Методы и технологии формирования лояльного персонала.

Тема 3. Особенности российской организационной культуры.

Взаимосвязь национальной, региональной и организационной культур, проблемы кросс культурного взаимодействия. Динамическая модель организационной культуры Э.Шейна. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Кодекс корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения.

6.3 Содержание практических занятий

Раздел 1. Теоретические и методологические подходы к изучению организационной культуры

Тема 1. Сущность организационной культуры

Понятие организационной культуры и ее связь с организационным поведением.

Тема 2. Организационная культура как необходимое условие развития организации

Упражнение «Выявление ожиданий персонала».

Мотивирующие факторы культуры. Влияние культуры организации на внутреннюю среду компании и мотивацию работников.

Тема 3. Подходы к изучению влияния национальных и региональных особенностей на организационную культуру компании.

Практическая ситуация «Американская программа». Работа с тестом «Индивидуальный компас культуры».

Раздел 2. Типология организационной культуры

Тема 1. Классификация организационной культуры.

Типология организационных культур на основе концепции Ф.Тромпенаарса. Теоретические модели. Культуры «власти», «личности», «задачи», «роли» (Ч. Хенди). Теория «Z» У.Оучи. Классификация организационной культуры на основе соотношения понятий «риск» и «обратная связь» (Т.Е. Дейл, А.А. Кеннеди). Рамочная конструкция конкурирующих ценностей (К. Камерон и Р.Куинн).

Тема 2. Практическая ситуация «Рус Вейн Эквипмент».

Групповые упражнения.

Тема 3. Практическая ситуация

«DREAM TEAM»(команда мечты). Групповые упражнения.

Раздел 3. Формирование и поддержание организационной культуры

Тема 1. Факторы формирования организационной культуры

Формирование и поддержание организационной культуры. Упражнение на диагностику ценностей персонала компании. Практическая ситуация «Что случилось с компанией People Express?» Упражнение « Вокруг корпоративного костра».

Тема 2. Проблемы и методы поддержания организационной культуры

Диагностика и выстраивание изменений организационной культуры. Анализ кейса «Ошибки изменения корпоративной культуры в компании Philips». Деловая игра «Создание корпоративной культуры адекватной стратегии компании».

Тема 3. Особенности российской организационной культуры

Работа с программами по формированию лояльности персонала. Ролевой видео – тренинг «Создание кодекса корпоративной этики компании».

6.4 Содержание лабораторных занятий

Лабораторный практикум в дисциплине «Организационная культура» учебным планом не предусмотрен.

6.5 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудоемкость, часы	Виды контроля СРС
С1	<i>Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса</i>	С1.Р1 Теоретические и методологические подходы к изучению организационной культуры	15	Опорный конспект глав учебника, анализ научных публикаций

		С 1.Р2 Типология организационной культуры С 1. Р 3 Формирование и поддержание организационной культуры		по заранее определенной преподавателем теме
С2	<i>Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс</i>	С1.Р1 Теоретические и методологические подходы к изучению организационной культуры	15	поиск, сбор, анализ, структурирование и презентация информации
		С 1.Р2 Типология организационной культуры С 1. Р 3 Формирование и поддержание организационной культуры		Рефераты, эссе Выступления в ходе семинарских занятий
С3	<i>Подготовка к аудиторным занятиям (практические занятия, текущий и рубежный контроль)</i>	С1.Р1 Теоретические и методологические подходы к изучению организационной культуры	15	Рефераты ОДИ (работа в команде)
		С 1.Р2 Типология организационной культуры С 1. Р 3 Формирование и поддержание организационной культуры		кейс Проверочные тесты Контрольный тест
С4	<i>Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (зачет)</i>	С1.Р1 Теоретические и методологические подходы к изучению организационной культуры	15	
		С 1.Р2 Типология организационной культуры С 1. Р 3 Формирование и поддержание организационной культуры		

			Конспекты, Контрольный тест Итоговое экзаменацио нное компьютерн ое тестировани е
		Итого:	60

6.5.1 Перечень тем рефератов.

1. Организация как культурный феномен.
2. Взаимосвязь лидерства и культуры. Роль руководства в построении культуры.
3. Политическое, экономическое, религиозное, социальное влияние на философию и ценности организационных культур.
4. Организационная культура и управление.
5. Вклад локальных субкультур в организационную культуру. Роль доминирующей субкультуры.
6. Уровни культуры: артефакты (наблюдаемый уровень), провозглашаемые ценности (скрытый уровень), базовые представления создателей бизнеса.
7. Дешифровка культуры конкретной организации. Клиническое исследование (на примере своей организации).
8. Коммуникационная система и язык общения в организации как показатели организационной культуры.
9. Имидж организации (внешний и внутренний). Влияние имиджа руководителя на восприятие организации в социуме.
10. Этический кодекс организации на примере конкретной профессии.
11. Параметры для классификации и типологии организационной культуры.
12. Известные типологии организационных культур (любые две на выбор).
13. Социальная перцепция и культура.
14. Влияние менталитета на поведение в организациях.
15. Строение организационной культуры и её функции.
16. Субъективные элементы организационной культуры: философия, ценности, нормы и правила поведения, обряды и ритуалы, легенды и мифы, герои.
17. Философия организации и определение миссии.
18. Обряды и ритуалы в организации.
19. Нормы и правила поведения в организации.
20. История организации, мифы и легенды, герои. Их влияние на организационную культуру.
21. Использование рабочего времени как одна из характеристик организационной культуры.
22. Объективные элементы организационной культуры: архитектура зданий и дизайн помещений, оформление офисов, структурирование и использование пространства, используемые цвета, символика, униформа персонала.
23. Сильная и слабая организационная культура с точки зрения последствий для организации.
24. Национальные особенности организационных культур.

25. Организационная культура в российских организациях на современном этапе.
26. Национальные особенности российской организационной культуры.
27. Субкультура оппозиционных групп. Слияния и поглощения.
28. Роль лидера в молодых, среднего возраста, в зрелых организациях и на стадии упадка (динамика изменения культуры и лидерства в связи с разными стадиями жизни организации).
29. Управление противоречиями между стабильностью, обучением и изменениями в культуре организации.
30. Влияние информационных технологий на организационную культуру.
31. Роль лидерства и культуры в процессе слияния и приобретения организаций, в совместных предприятиях и стратегических альянсах.
32. Способы формирования организационной культуры. Причины изменений в организационной культуре.
33. Организационная культура как фактор эффективности современной организации.

Курсовые работы (проекты) по дисциплине- не предусмотрено.

7 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения (Указываются методы, применяемые при проведении учебных занятий в интерактивных формах. Например проблемная лекция, лекция-провокация, семинар-диспут и тд.)	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
Р1.1	Сущность организационной культуры	Использование элементов проблемно-поисковой беседы, интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	0,44
Р 1.2	Организационная культура как необходимое условие развития организации	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	0,44
Р 1.3	Основные компоненты организационной культуры	Использование элементов проблемно-поисковой беседы, интегрированная передача информации с использованием мультимедиа. Метод Case-study	0,44
Р 2.1	Классификация организационной культуры	Использование элементов проблемно-поисковой беседы	0,44
Р 2.2	Типы информационных культур	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	0,44
Р 2.3	Диагностика и выстраивание изменений организационной культуры	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа ИТ. Метод Case-study	0,44
Р 3.1	Факторы формирования организационной культуры	Использование элементов проблемно-поисковой беседы	0,44

Р 3.2	Проблемы и методы поддержания организационной культуры	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа. Метод Case-study	0,44
Р 3.3	Особенности российской организационной культуры	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа Case-study. Проблемно-поисковая беседа	0,44
Итого:			4
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий - 30%			

8. Фонд оценочных средств

8.1. Фонд оценочных средств и текущий контроль успеваемости (промежуточная аттестация)

№	Формы учебной работы	Баллы
1.	Посещение лекций	1 (6)
2.	Посещение практических занятий	1 (6)
3.	Выступление на семинарских занятиях	15
4.	Участие в деловой игре	15
5.	Выступление с сообщением, рефератом, докладом	19
6.	Заполнение теста	15
7.	Участие в заседании круглого стола ¹	15
8.	Презентация темы и др. формы работы	10
9.	Зачёт	25
10.	ИТОГ: «зачтено»	61-75

8.2. Перечень тем для контрольных работ.

1. Организация как культурный феномен.
2. Взаимосвязь лидерства и культуры. Роль руководства в построении культуры.
3. Политическое, экономическое, религиозное, социальное влияние на философию и ценности организационных культур.
4. Организационная культура и управление.
5. Вклад локальных субкультур в организационную культуру. Роль доминирующей субкультуры.
6. Уровни культуры: артефакты (наблюдаемый уровень), провозглашаемые ценности (скрытый уровень), базовые представления создателей бизнеса.
7. Дешифровка культуры конкретной организации. Клиническое исследование (на примере своей организации).
8. Коммуникационная система и язык общения в организации как показатели организационной культуры.

9. Имидж организации (внешний и внутренний). Влияние имиджа руководителя на восприятие организации в социуме.
10. Этический кодекс организации на примере конкретной профессии.
11. Параметры для классификации и типологии организационной культуры.
12. Известные типологии организационных культур (любые две на выбор).
13. Социальная перцепция и культура.
14. Влияние менталитета на поведение в организациях.
15. Строение организационной культуры и её функции.
16. Субъективные элементы организационной культуры: философия, ценности, нормы и правила поведения, обряды и ритуалы, легенды и мифы, герои.
17. Философия организации и определение миссии.
18. Обряды и ритуалы в организации.
19. Нормы и правила поведения в организации.
20. История организации, мифы и легенды, герои. Их влияние на организационную культуру.
21. Использование рабочего времени как одна из характеристик организационной культуры.
22. Объективные элементы организационной культуры: архитектура зданий и дизайн помещений, оформление офисов, структурирование и использование пространства, используемые цвета, символика, униформа персонала.
23. Сильная и слабая организационная культура с точки зрения последствий для организации.
24. Национальные особенности организационных культур.
25. Организационная культура в российских организациях на современном этапе.
26. Национальные особенности российской организационной культуры.
27. Субкультура оппозиционных групп. Слияния и поглощения.
28. Роль лидера в молодых, среднего возраста, в зрелых организациях и на стадии упадка (динамика изменения культуры и лидерства в связи с разными стадиями жизни организации).
29. Управление противоречиями между стабильностью, обучением и изменениями в культуре организации.
30. Влияние информационных технологий на организационную культуру.
31. Роль лидерства и культуры в процессе слияния и приобретения организаций, в совместных предприятиях и стратегических альянсах.
32. Способы формирования организационной культуры. Причины изменений в организационной культуре.
33. Организационная культура как фактор эффективности современной организации.

8.3. Контрольные оценочные средства.

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие организационной культуры. Формирование культуры под воздействием географических, природно-климатических, политических, экономических, религиозных, социальных, ментальных факторов.
2. Соотношение понятия «корпоративная культура» и «организационная культура».
3. Факторы влияния менталитета на поведение в организациях: воспитание, образование, экономика, использование свободного времени, религия и мораль, политика и право.
4. Организационная культура как система исторически сложившихся традиций, ценностей, символов, убеждений, формальных и неформальных правил поведения, образ жизни и деятельности группы лиц, передающийся из поколения в поколение.

5. Системный характер культуры. Уникальность и иерархичность сочетания элементов культуры.
6. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
7. Уровни организационной культуры: поверхностный уровень, доступный для наблюдения, промежуточный (ценностный), глубинный (философия).
8. Различия локальных субкультур по признаку возраста и пола.
9. Общая культура и локальные субкультуры.
10. Основные функции организационной культуры. Типы культур по степени влияния на организацию: бесспорная, слабая, сильная. Прогрессивная и регрессивная организационная культура.
11. Основные элементы организационной культуры. Поясните на примерах, что представляют собой такие элементы культуры, как организационные ценности и философия.
12. Обряды, ритуалы, легенды и мифы как элементы организационной культуры.
13. Обычаи и нормы поведения в организации как элементы организационной культуры.
14. Значение внешних элементов организационной культуры: эмблемы, символики, товарных знаков, цвета, униформы персонала, внешнего вида производственных помещений, офисов.
15. Понятие имиджа организации в контексте изучения организационной культуры. Задачи и функции имиджа.
16. Роль профессионального этического кодекса в формировании норм и правил поведения в организации.
17. Внешний и внутренний имидж. Профессиональные этические кодексы.
18. Параметры для классификации организационных культур.
19. Типология управленческих культур С.Хонди: личной власти, ролевая, задачи личности.
20. Управление противоречиями между стабильностью и изменениями в организационной культуре.
21. Жизненный цикл организации и соответствующие изменения в организационной культуре.
22. Типы культур по У.Оучи: рыночная, бюрократическая, клановая.
23. Эволюция культуры и лидерства.
24. Типология национальных культур Г.Хофстида, основанная на параметрах «дистанция власти», «индивидуализм-коллективизм», «мужественность-женственность», «степень неприятия неопределенности», «долгосрочность ориентаций».
25. Особенности российского менталитета и культуры.
26. Изменение и развитие организационной культуры. Причины изменений.
27. Специфика диагностики культуры организации по Э.Шейну.
28. Влияние лидера организации на организационную культуру.
29. Эффективность организационной культуры. Культура как фактор конкурентоспособности.
30. Роль лидера на разных стадиях развития организационной культуры.
31. Разработка и развитие организационной культуры с учетом национального менталитета, типа организации, существующих субкультур.
32. Доминирующая субкультура и субкультура оппозиционных групп. Причины сопротивления изменениям в организациях: барьеры понимания, усвоения, деятельности.
33. Влияние информационных технологий на организационную культуру.

34. Оцените организационную культуру на примере конкретной организации в терминологии типологий С. Хонди, У.Оучи, Г. Хофстида. Проанализируйте плюсы и минусы той или иной типологии.
35. Охарактеризуйте любые три типологии организационных культур.
36. Роль лидерства и культуры в процессе слияния и поглощения организаций, в совместных предприятиях и стратегических альянсах.
37. Роль руководства в построении культуры. Влияние черт лидера на организационную культуру на этапе формирования организации.

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1 Основная литература

1. _Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02384-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433> (22.07.2020).
2. Морозова, Е.А. Организационная культура : учебное пособие : [16+] / Е.А. Морозова ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 145 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573816> (дата обращения: 22.07.2020).

9.2 Дополнительная литература и источники

9.2.1. Дополнительная учебно – методическая литература

1. Гэлэрер Ричард. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру: пер. с англ. / Р. Гэлэрер. - М.: [б. и.], 2006.
2. Козлов В.В. Корпоративная культура. М.:Альфа-Пресс,2009.
3. Михалковская Н.В. «Формирование системы оценки персонала, адекватной корпоративной культуре». СПб.: Из-во СПбГУЭФ, 2010.
4. Саймон Д.,Сальвадор Г. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в 21 веке - М.: Протекст, 2008.
5. Управление персоналом организации [Текст]: учеб. / под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: Инфра-М, 2010.- 694 с.: ил.- (Высшее образование).
6. Шишлова, Е.Э. Развитие организации. Социально-психологический аспект [Текст]: Учеб. пособие. - М.: Проспект, 2010.- 222 с.: ил.
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: пер. с англ. Ред. Т. Ю. Ковалева. - 3-е изд. - СПб: Питер, 2007.

9.3 Программное обеспечение

1. POWER POINT,
2. EXCEL,
3. WORD

9.4 Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:

1. Библиотека электронных книг <http://e-booki.narod.ru/knigi.htm>
2. Деловая информация – [http:// www.delinform.ru](http://www.delinform.ru)
3. Журналы «Менеджмент сегодня», «Управление персоналом»
4. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
5. Общероссийская Сеть «Консультант-Плюс»
<http://www.consultant.ru>
6. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
7. Российская газета»- www.rg.ru

10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Проектор «Сони», установка multimedia, персональные компьютеры, ноутбук, ксерокс.

Для ведения лекционных и практических занятий необходимы:

1) лекционная аудитория, оборудованная видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;

2) компьютерный класс, оборудованный для проведения практических работ средствами оргтехники, персональными компьютерами, объединенными в сеть с выходом в Интернет;

3) установленное лицензионное программное обеспечение офисного назначения.