МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра управления

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки - 38.03.03 «Управление персоналом»
Направленность: Управление персоналом организации
Квалификация - бакалавр
Форма обучения – очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2017

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Рабочая программа дисциплины

Составитель:
канд. экон. наук, доцент М.А. Лашкевич

Ответственный редактор
д-р экон. наук, проф. Н. В. Овчинникова

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры

№ 12 от 15.06.2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка
1.1 Цель и задачи дисциплины «Организационная культура»
1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине «Организационная культура»
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы
2. .Структура дисциплины «Организационная культура»
3. Содержание дисциплины «Организационная культура»
4. Образовательные технологии
5. Оценка планируемых результатов обучения
5.1. Система оценивания
5.2.Критерии выставления оценок
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная культура»
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
6.1. Список источников и литературы
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Организационная культура»
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья
9. Методические материалы
9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ
9.3. Иные материалы

Приложения
Приложение 1. Аннотация дисциплины
Приложение 2. Лист изменений

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель курса – состоит в подготовке бакалавра, способного на основе полученных знаний обоснованно принимать решения по различным вопросам, связанным с проблемами организационной культуры.

Задачи курса:

- раскрыть содержание понятия организационная культура (суть явления, роль и функции в обеспечении жизнедеятельности организации), представить основные отечественные и зарубежные модели, подходы к концепции организационной культуры;
- ознакомить с типологией организационных культур;
- рассмотреть основные компоненты организационной культуры;
- развить у студентов на основе системного подхода практических навыков анализа показателей организационной культуры и диагностики ее состояния;
- сформировать навыки применения на практике способов управления организационной культурой (формирование, а также изменение, совершенствование текущего ее состояния);
- сформировать навыки применения на практике методик оценки степени влияния организационной культуры на организационную эффективность.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине «Организационная культура»

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции	***Содержание компетенции***	***Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине***
ПК-32	Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	Знать: – нормы этики и делового общения; - структуру организации; - базовые основы информатики, построения информационных систем и особенности работы с ними; - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; - методы мотивации профессиональной деятельности: материальное стимулирование эффективного труда, планирование карьеры, справедливое вознаграждение, благоприятный психологический климат, подготовка и повышение квалификации и др.; - коммуникационные связи в трудовом коллективе, их эффективность;

		Уметь: - обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации; - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации; - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; - эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; - вести деловую переписку; - соблюдать нормы этики делового общения; Владеть: - навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике; - навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; - способами анализа социально значимых проблем и процессов; - способами проектирования распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования;

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» входит в вариативную часть учебного плана бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленность «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору. Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения дисциплин и прохождения практик: «Основы управления персоналом», «Психология управления персоналом», «Социология управления персоналом».

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Кросс-культурные коммуникации», «Организационное поведение», «Деловые коммуникации».

2. Структура дисциплины «Организационная культура»

Структура дисциплины «Организационная культура» для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем – 28 часов, самостоятельная работа обучающихся – 44 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации *(по семестрам)*
			контактная					Самостоятель-ная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ-ная аттестация		
1	Понятие, структура и содержание организационной культуры	**3**	**1**	**2**				**6**	Собеседование, входное тестирование
2	Основные компоненты организационной культуры	**3**	**1**	**2**				**4**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
3	Миссии и девизы организации	**3**	**2**	**2**				**4**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
4	Трудовая этика и мораль	**3**	**2**	**2**				**6**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
5	Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	**3**	**2**	**1**				**6**	Обсуждение теоретических вопросов.
6	Типология организационных	**3**	**2**	**1**				**6**	Обсуждение теоретических

	культур, характеристика основных типов								вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий Тестирование
7	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	**3**	**2**	**1**				**6**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
8	Развитие организационной культуры	**3**	**2**	**1**				**6**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
	Зачёт	***3***		**2**					Итоговая контрольная работа
	Итого:		**14**	**14**				**44**	

Структура дисциплины «Организационная культура» для очно-заочной формы обучения (год набора 2017)

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 20 ч., самостоятельная работа обучающихся 52 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации *(по семестрам)*
			контактная					Самостоятельная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		
1	Понятие, структура и содержание организационной культуры	**3**	**1**	**1**				**4**	Собеседование, входное тестирование
2	Основные компоненты организационной культуры	**3**	**1**	**1**				**6**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических

									заданий
3	Миссии и девизы организации	**3**	**1**	**1**				**8**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
4	Трудовая этика и мораль	**3**	**1**	**1**				**6**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
5	Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	**3**	**1**	**2**				**6**	Обсуждение теоретических вопросов.
6	Типология организационных культур, характеристика основных типов	**3**	**1**	**2**				**10**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий Тестирование
7	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	**3**	**1**	**1**				**6**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
8	Развитие организационной культуры	**3**	**1**	**1**				**6**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
	Зачёт			**2**					Итоговая контрольная работа
	Итого:		**8**	**12**				**52**	

Структура дисциплины «Организационная культура» для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 12___ ч., самостоятельная работа обучающихся 62 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации *(по семестрам)*
			контактная					Самостоятельная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		
1	Понятие, структура и содержание организационной культуры	**2** **3**	**0,5**	**0,5**				**2** **4**	Собеседование, входное тестирование
2	Основные компоненты организационной культуры	**2** **3**	**0,5**	**0,5**				**2** **6**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
3	Миссии и девизы организации	**2** **3**	**0,5**	**0,5**				**4** **4**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
4	Трудовая этика и мораль	**2** **3**	**0,5**	**0,5**				**4** **4**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
5	Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	**2** **3**	**0,5**	**0,5**				**4** **4**	Обсуждение теоретических вопросов.
6	Типология организационных культур, характеристика основных типов	**2** **3**	**0,5**	**0,5**				**4** **4**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических

									заданий Тестирование
7	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	**2** **3**	**0,5**	**0,5**				**4** **4**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
8	Развитие организационной культуры	**2** **3**	**0,5**	**0,5**				**4** **4**	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
	Зачёт	***3***		**2**					Итоговая контрольная работа
	Итого:		**4**	**6**				**62**	

3. **Содержание дисциплины «Организационная культура»**

№	**Наименование раздела дисциплины**	**Содержание**
1	**Тема 1. Понятие, структура и содержание организационной культуры**	Предмет, содержание и задачи курса. Обзор литературы по курсу. 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	**Тема 2. Основные компоненты организационной культуры**	Факторы, влияющие на особенности 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, стратегии и ценности организации. Трудовая этика и мораль. Внешний вид персонала. Коммуникационные системы. Характер взаимодействия.
3	**Тема 3. Миссии и девизы организации**	Миссия и ее функции. Деловое кредо организации. Подходы к формированию стратегической миссии. Классификация миссии в

		зависимости от содержания и назначения. Связь сферы деятельности, стратегии, типа организационной культуры и вида миссии организации. Девизы организации.
4	**Тема 4. Трудовая этика и мораль**	Особенности профессиональной этики управляющего. Методы изучения особенностей межличностного взаимодействия в коллективе. Методы повышения этического уровня организации. Этические кодексы, карты этики, комитеты по этике, социальные ревизии, обучение этичному поведению (тренинги, консультации и т.п.). Внешний вид персонала.
5	**Тема 5. Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации**	Характер взаимодействия в организации. Степень взаимодействия внутри организации, при которой оно выражено в формальной иерархии и подчиненности. Коммуникационные системы язык 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	**Тема 6. Типология организационных культур, характеристика основных типов**	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 оргкультуры, 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	**Тема 7. Влияние организационной культуры на организационную эффективность**	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Стратегии изучения культуры организации. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Управление организационной культурой.
8	**Тема 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 Российской организационной

		культуры.

4. Образовательные технологии

При реализации программы дисциплины «Организационная культура» используются различные образовательные технологии, направленные на формирование заявленных компетенций. В аудиторную нагрузку входят лекционные и семинарские занятия, а также различные формы контроля. Используются активные и интерактивные формы проведения занятий. При реализации программы дисциплины «Организационная культура» используются: проблемный метод изложения лекционного материала, решение практических задач по вопросам темы на семинарских занятиях.

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку к семинарским занятиям, проводимым в форме разбора конкретных ситуаций; индивидуальную работу в компьютерном классе и библиотеке. Она направлена на закрепление и углубление знаний, полученных в ходе аудиторных занятий.

Изучение дисциплины заканчивается подготовкой итоговой письменной работы, написанной студентами на основе анализа материалов, собранных в ходе самостоятельной работы в компьютерном классе и библиотеке. Итоговая письменная работа по дисциплине позволяет проверить уровень овладения студентами общепрофессиональных и профессиональных компетенций, заявленными в данной дисциплине и соответствующих ФГОС ВО по направлению подготовки». 38.03.03 «Управление персоналом»

Образовательные технологии по дисциплине
«Организационная культура»
_68_ % – интерактивных занятий от объема аудиторных занятий

№ п/п	***Наименование раздела***	***Виды учебных занятий***	***Образовательные технологии***
1	***2***	***3***	***4***
1.	Понятие, структура и содержание организационной культуры	Лекция 1	Вводная лекция
2.	Основные компоненты организационной культуры	Лекция 2,3 Семинар 1, Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Развернутая беседа с обсуждением доклада Разбор конкретных ситуаций
3.	Миссии и девизы	Лекция 4,5 Семинар 2,	Лекция-визуализация Развернутая беседа с обсуждением

	организации	самостоятельная работа	доклада Разбор конкретных ситуаций
4.	Трудовая этика и мораль	Лекция 6 Семинар 3, самостоятельная работа	Лекция-визуализация Развернутая беседа с обсуждением доклада Разбор конкретных ситуаций
5.	Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	Лекция 7,8 Семинар 4 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Разбор конкретных ситуаций
6.	Типология организационных культур, характеристика основных типов	Лекция 9,10 Семинар 5 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Разбор конкретных ситуаций
7.	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	Лекция 11,12 Семинар 6, самостоятельная работа	Лекция-визуализация Семинар-дискуссия Разбор конкретных ситуаций
8.	Развитие организационной культуры	Лекция 13,14 Семинар 7, Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Развернутая беседа с обсуждением доклада Разбор конкретных ситуаций

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

В процессе изучения курса проводится рейтинговый контроль знаний студентов в соответствии с Положением РГГУ о его проведении. Он предполагает учет результатов самостоятельной работы по выполнению типовых и ситуационных заданий, а также степени участия студентов в обсуждении вопросов на семинарских занятиях.

Оценка знаний представляет собой совокупность различных показателей работы студента в течение всего процесса обучения. По курсу «Организационная культура» предусматривается текущий контроль успеваемости в форме опроса на занятиях, тестирования, выполнение практических заданий. Промежуточный контроль проводится в форме тестирования и итоговой письменной контрольной работы. С учетом набранных в семестре баллов студенты получают экзамен. Итоговая контрольная работа проводится в форме письменной работы, предусматривающей ответы в свободной форме на поставленные вопросы.

Итоговая оценка выставляется в полном соответствии с утверждённой в РГГУ рейтинговой системой контроля знаний.

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- Участие в обсуждении теоретических вопросов на семинарских занятиях	*3баллов*	*12 баллов*
- Выполнение практических заданий на семинарских занятиях	*6 баллов*	*36 баллов*
- Тестирование (темы 1-5))	*6 баллов*	*6 баллов*
- контрольная работа (темы 6-10)	*6 баллов*	*6 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 (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. 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. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной,

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	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. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	«удовлетвори-тельно»/ «зачтено (удовлетвори-тельно)»/ «зачтено»	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. 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. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ 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.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются 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 «Организационная культура»

В процессе изучения курса проводится контроль знаний студентов в соответствии с Положением РГГУ о его проведении. Он предполагает учет результатов написания контрольных работ на семинарских занятиях, результатов самостоятельной работы по выполнению аналитических заданий, а также степени участия студентов в обсуждении вопросов и выполнения практических заданий на семинарских занятиях.

Оценка знаний представляет собой совокупность различных показателей работы студента в течение всего процесса обучения. По курсу «Организационная культура» предусматривается текущий контроль успеваемости в форме опроса на занятиях, тестирования и выполнение практических заданий. Промежуточный контроль проводится в форме защиты итогового теста и итоговой письменной контрольной, с учетом набранных в семестре баллов, по результатам которых студенты получают зачет, и экзамен. Итоговая контрольная работа проводится в форме письменной работы, предусматривающей ответы в свободной форме на поставленные вопросы.

Итоговая оценка выставляется в полном соответствии с утверждённой в РГГУ рейтинговой системой контроля знаний.

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

При оценивании выполнения практических заданий учитывается:

- знание теории изученных вопросов, правильное использование полученных знаний (0-1 балла);

- полнота выполнения типового задания и/или ситуационной задачи, полнота осмысления реальной профессионально-ориентированной ситуации, необходимой для решения данной проблемы (0-2 балла);
- правильность выбора методов и моделей, позволяющие оценивать и диагностировать умения и навыки синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей, поиском рациональных альтернативных вариантов (0-3 балла).

При оценивании контрольной работы учитывается:

- полнота выполненной работы (задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности) – 1-2 балла;
- обоснованность содержания и выводов работы (задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны) – 3-4 балла;
- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -5-6 баллов.

Промежуточная аттестация (зачет)

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-20 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-10 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (11-20 баллов).

Примерный тест по дициплине (ПК-32):

Организационная культура компании:

□

духовная жизнь людей,

этические нормы

Правила

Знания

Общечеловеческие ценности

правила этикета

манера поведения}

Кто является разработчиком бюрократической теории:

Эдгар Шейн

Генри Минтцберг

Фредериг Тейлор

Макс Вебер}

Что понимается под понятием культура организации:

экономическое состояние организации

позиции, точки зрения, манера поведения

структура организации

авторитет руководителя

степень конфликтности организации

Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строится формальное отношение между людьми в организации:

организационная культура

организационная структура

организационный дизайн

Какой критерий по мнению Шейна не является уровнем изучения организационной культуры:

поверхностный

провозглашаемых ценностей

субъективный

базовых представлений

Способности организационной культуры оставаться устойчивой и противостоять негативным тенденциям, не теряя своей эффективности это:

адаптивность

относительность

системность

разделяемость

коммуникативность}

Стратегией изучения организационной культуры не является:

холистическая

метафорическая

количественная

качественная

Логический подход к происходящему, поведения, образ действий, потенциальные возможности, система идей фирмы, ее взгляды на окружающую среду и на своё место в ней, с преобладанием факторов внешней адаптации входит в понятие:

философия фирмы

миссия фирмы

кредо фирмы

бренд

К функциям организационной культуры относится:

познавательная

коммуникационная

планирующая

мотивирующая

контролирующая

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Литература

Обязательная литература

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 624 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-16-003946-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/213130

Балашов, А. П. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - Москва : Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 278 с. ISBN 978-5-9558-0475-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/526897

Дополнительная литература

Виханский, О. С. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 5-е изд., стер. - Москва : Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. - 576 с. ISBN 978-5-9776-0164-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/373936

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

Перечень БД и ИСС

№ п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2017 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2017 г. Журналы Oxford University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Организационная культура»

Для обеспечения дисциплины «Организационная культура» используется материально-техническая база образовательного учреждения: компьютерные классы и научная библиотека РГГУ.

При реализации программы дисциплины используются следующие образовательные технологии – аудиторные занятия (22 часов) проводятся в виде лекций с использованием ПК и компьютерного проектора. В большей части курса используется проблемный метод изложения лекционного материала, сделан акцент на контекстное обучение студентов.

Практические занятия (26 часов) проводятся, в основном, в форме разбора конкретных ситуаций с использованием технологии «Обучение в сотрудничестве» и дискуссий.

Самостоятельная работа студентов проводится для подготовки к выполнению практических работ, текущему и промежуточному контролю (индивидуальная работа студента в компьютерном классе или библиотеке).

Перечень ПО

№ п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (*лицензионное или свободно распространяемое*)
1	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
2	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное

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, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

<u>Семинар №1+2.</u>

Тема. Основные компоненты организационной культуры (4 часа).

Вопросы для обсуждения:

1. Рассмотреть понятие «организационная культура».
2. Выявить факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
3. Выявить особенности влияния философии, целей, стратегий, ценностей организации на ее культуру.

Контрольные вопросы:

1. Структура и свойства организационной культуры.
2. Содержание организационной культуры.
3. Системный подход к изучению организационной культуры.
4. Основные компоненты организационной культуры
5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.

<u>Семинар №3+4.</u>

Тема. Трудовая этика и мораль (4 часа).
Вопросы для обсуждения:

1. Основные понятия «этика» и «мораль».
2. Выявление особенностей профессиональной этики.
3. *Приобретение навыков этичного поведения в профессиональной деятельности.*

Контрольные вопросы:

1. Трудовая этика и мораль.
2. Внешний вид персонала.

Семинар №5+6+7.

Тема. Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации (6 час.**)**

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «коммуникация».
2. Общие требования к коммуникациям.
3. Причины неэффективности коммуникации и обратной связи.
4. Содержание корпоративного стандарта коммуникации.

Контрольные вопросы:

1. Коммуникационные системы.
2. Характер взаимодействия.

Семинар №8+9+10+11

Тема. Типология организационных культур, характеристика основных типов (8 час.)
Вопросы для обсуждения:

1. Типология Р.Рюттингера.
2. Исследования М.К. де Врие и Д.Миллера.
3. Типология культур С.Медока и Д.Паркина.
4. Типология Р.Блейка и Д.Моутон.
5. Типология Ч.Хенди.
6. Классификация Т.Дила и А.Кеннеди, профили организационной культуры.
7. Типология У.Ноймана.
8. Типология Г.Хофстеда.
9. Особенности практической диагностики и изучения организационной культуры. Профиль организационной культуры на основе типологии К.Камерона и Р.Куинна.

Контрольные вопросы:

1. Типология организационных культур, характеристика основных типов
2. Практическая диагностика и изучение оргкультуры.
3. Понятие и виды субкультур в организациях.
4. Сильные и слабые культуры.
5. Содержание и показатели анализа организационной культуры.

Семинар №12+13

Тема. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (4 час.)
Вопросы для обсуждения:

1. Содержание и показатели анализа организационной культуры.
2. Стратегии изучения культуры организации.
3. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.

5. Управление организационной культурой.
6. Модель Д. Денисона.

Приложение 1

АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Организационная культура» входит в вариативную часть учебного плана бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленность «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору. Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления.

Цель курса – состоит в подготовке бакалавра, способного на основе полученных знаний обоснованно принимать решения по различным вопросам, связанным с проблемами организационной культуры.

Задачи курса:

- раскрыть содержание понятия организационная культура (суть явления, роль и функции в обеспечении жизнедеятельности организации), представить основные отечественные и зарубежные модели, подходы к концепции организационной культуры;
- ознакомить с типологией организационных культур;
- рассмотреть основные компоненты организационной культуры;
- развить у студентов на основе системного подхода практических навыков анализа показателей организационной культуры и диагностики ее состояния;
- сформировать навыки применения на практике способов управления организационной культурой (формирование, а также изменение, совершенствование текущего ее состояния);
- сформировать навыки применения на практике методик оценки степени влияния организационной культуры на организационную эффективность.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

– нормы этики и делового общения;

- структуру организации;

- базовые основы информатики, построения информационных систем и особенности работы с ними;

- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации;

- методы мотивации профессиональной деятельности: материальное стимулирование эффективного труда, планирование карьеры, справедливое вознаграждение, благоприятный психологический климат, подготовка и повышение квалификации и др.;

- коммуникационные связи в трудовом коллективе, их эффективность;

Уметь:

- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;

- собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации;

- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;

- эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;

- вести деловую переписку;
- соблюдать нормы этики делового общения;
Владеть:
- навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике;
- навыками анализа планов, стратегии и структуры организации;
- способами анализа социально значимых проблем и процессов;
- способами проектирования распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования;
Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы,72 часа.

Приложение 2

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение № 1	28.06.2018	15
2	Приложение № 2	20.06.2019	12
3	Приложение №3	31.08.2020	1

Приложение к листу изменений № 1

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2018 год)

1. Перечень ПО

№ п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (*лицензионное или свободно распространяемое*)
1	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
2	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

№ п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Журналы Oxford University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis Электронные издания издательства Springer
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс Гарант

Приложение к листу изменений № 2

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2019 год)

1. Перечень ПО

№ п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (*лицензионное или свободно распространяемое*)
1	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
2	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

№ п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Oxford University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс Гарант

Приложение к листу изменений № 3

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2020 год)

1. Перечень ПО

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (*лицензионное или свободно распространяемое*)
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	лицензионное

2. Образовательные технологии

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

– видео-лекции**;**

– онлайн-лекции в режиме реального времени;

– электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;

– системы для электронного тестирования;

– консультации с использованием телекоммуникационных средств.

2. Перечень БД и ИСС

№п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант