

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Иванов А.Г.

*подпись*

«

2017г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
**Б1.Б.08.02 УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ**

*(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)*

Направление подготовки/специальность 38.04.03. «Управление персоналом»  
*(код и наименование направления подготовки/специальности)*

Направленность (профиль) / специализация Управление кадровым потенциалом организации  
*(наименование направленности (профиля) специализации)*

Программа подготовки прикладная  
*(академическая /прикладная)*

Форма обучения очная, заочная  
*(очная, очно-заочная, заочная)*

Квалификация (степень) выпускника магистр  
*(бакалавр, магистр, специалист)*

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины **Б1.Б.08.02 УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ** составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (профиль) **38.04.03 "Управление персоналом"** Управление кадровым потенциалом организации  
код и наименование направления подготовки (профиля)

Программу составила:

Юркова И.Г., доцент, к.психол.наук  
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



ПОДПИСЬ

Рабочая программа дисциплины Организационная культура утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «03» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Лузаков А.А.  
фамилия, инициалы



ПОДПИСЬ

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 12 «03» мая 2017 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Лузаков А.А.  
фамилия, инициалы



ПОДПИСЬ

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 06 «04» мая 2017 г.

Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.  
фамилия, инициалы



ПОДПИСЬ

Рецензенты:

Дацко А.Ю. директор НЧОУ ДПО «Учебный центр «Персонал-Ресурс»  
Ожигова Л.Н. д.психол.н., профессор кафедры психологии личности и общей психологии КубГУ

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

### 1.1 Цель освоения дисциплины.

Цели изучаемой дисциплины состоят в возможности формирования представлений об основных элементах организационной культуры, о профилактике конфликтов в кросскультурной среде, способах поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.

### 1.2 Задачи дисциплины:

во-первых, знакомство с современными представлениями об организационной культуре и ее элементах, а также основными типами и тенденциями развития организационной культуры в России;

во-вторых, изучение теоретических основ построения эффективной, сильной организационной культуры;

в-третьих, дать практические методы и средства диагностики, формирования и управления организационной культурой;

в-четвертых, на основе этих знаний научить студентов создавать эффективную организационную культуру для компании, управлять ею, и, таким образом, повышать эффективность управления персоналом и обеспечивать общую конкурентоспособность и выживаемость организации;

в-пятых, развить навыки поддержания благоприятного климата в организации, а также навыки диагностики морально-психологического климата.

### 1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление организационной культурой» относится к базовой части профессионального цикла. Дисциплина базируется на знаниях студентами общих основ психологии, менеджмента, развития организации, управления персоналом, организационного поведения. Для успешного освоения дисциплины студенты должны быть способны развивать свой профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы, к аналитической работе; уметь осуществлять научно-исследовательскую деятельность в целях получения новых знаний; владеть инструментальными средствами исследования, получения, хранения и обработки информации; владеть навыками самостоятельной работы, умением организовывать свой труд; обладать комплексным видением современных проблем управления персоналом и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; обладать способностью использовать для решения задач современные технические средства и информационные технологии; уметь создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; уметь выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели; уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации.

### 1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знает основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами Знает основные законы социальных и экономических	Умеет использовать основные методы анализа, применяемые в управлении трудовыми ресурсами Умеет использовать,	Владеет навыками использования основных методов анализа, применяемых в управлении трудовыми ресурсами

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			наук в профессиональной деятельности	основные законы социальных и экономических наук в профессиональной деятельности	
2.	ОПК-2	Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать основные правила и принципы социальной коммуникации в коллективе. Знать специфику работы в командах с учетом особенностей организационной культуры	Уметь осуществлять социальную коммуникацию в коллективе, определять и формулировать проблемы, принимать ответственность за принятые решения	Демонстрирует навыки эффективного руководства и взаимодействия в коллективе. Владеет навыками решения вопросов рациональной организации трудовых процессов на практике
3	ПК-8	Способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Методы профилактики конфликтов в кросскультурной среде, основы поддержания эффективной организационной культуры	Применять на практике методы профилактики конфликтов, средства и методы поддержания морально-психологического климата и эффективной организационной культуры	Навыками разрешения конфликтов, навыками поддержания благоприятного климата в организации и формирования эффективной организационной культуры
4	ПК-16	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Методы диагностики морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Проводить диагностику морально-психологического климата и состояния организационной культуры	Навыками диагностики морально-психологического климата и состояния организационной культуры

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 1 зачетных единиц, 36 часов, их распределение по видам работ представлено в таблице  
(для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		<u>11</u>	—		
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36	36			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	20	20			
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	7,8	7,8			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	8	8			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	1	1			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	2	2			
<i>Решение ситуационных задач</i>	1	1			
<i>Кейс-задания</i>	2	2			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	2	2			
<b>Промежуточная аттестации (зачет, экзамен)</b>					
Общая трудоёмкость час	36	36			
в том числе контактная работа	28,2	28,2			
зач. ед.	1	1			

(для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		<u>4</u>	—		
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36	36			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	6	6			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	8	8			
Лабораторные занятия	-	-			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	22	22			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	10	10			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	-	-			
<i>Реферат</i>	2	2			
<i>Эссе</i>	2	2			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	8	8			
<b>Промежуточная аттестации (зачет)</b>					
Общая трудоёмкость час	36	36			
зач. ед.	1	1			

### 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 11 семестре (очная форма),

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	
1	Культура как категория. Определение понятия организационной культуры.	4	2	2	0
2	Методы и подходы к изучению организационной культуры, морально-психологического климата,	8	2	4	2
3	Методы диагностики основных элементов и типа организационной культуры	10	2	6	2
4	Основы управления организационной культурой конфликтами в кросскультурной среде	6	0	4	2
5	Формирование организационной культуры и поддержание комфортного морально-психологического климата в организации	8	2	4	2
	<i>Итого:</i>	36	8	20	8

### 2.3 Содержание разделов дисциплины:

#### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Культура как категория. Определение понятия организационной культуры.	Понятие организационная культура, корпоративная и предпринимательская культура. Различные взгляды на определение понятия организационная культура. Общие основания в различных определениях оргкультуры. Понятие субкультур и контркультур в организации. Понятие сильной оргкультуры. Основные характеристики, элементы, свойства и функции оргкультуры.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам организационной культуры
2	Методы и подходы к изучению организационной культуры, морально-психологического климата,	Уровни изучения организационной культуры. Основные стратегии и методы изучения организационной культуры. Подходы к изучению организационной культуры.	Степень участия в групповой аудиторной работе по уровням и методам изучения организационной культуры
3	Методы диагностики основных элементов и типа организационной культуры	Факторы формирования и контроля, методы поддержания и регуляции социально-психологического климата. Методы изучения социально-психологического климата. Методы диагностики ценностей и установок личности и организации в целом. Методы диагностики типа организационной культуры.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на методы диагностики основных элементов и типа организационной культуры
4	Основы управления организационной культурой конфликтами в кросскультурной среде	Последовательность этапов изменения организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну. Управление изменениями организационной культуры по В. Козлову: 1. Обоснование необходимых изменений, 2. Сортировка, отбор, разработка новшеств, 3. Обсуждение, доработка, внедрение, 4. Контроль, корректировка, оценка.	Дискуссия по проблемам, связанным с управлением организационной культурой

		Основные факторы, влияющие на содержание управленческого обеспечения процесса формирования и развития организационной культуры Аспекты системного подхода, на которые должно опираться управленческое обеспечение процесса формирования и развития организационной культуры (функциональный, элементный (ресурсный) и организационный).	
5	Формирование организационной культуры и поддержание комфортного морально-психологического климата в организации	Процесс и основные методы формирования организационной культуры. Этапы и принципы формирования оргкультуры. Подходы к формированию и изменению оргкультуры: внутренний, когнитивный, символический, побуждающий. Проблемные ситуации формирования оргкультуры: проблемы внешней адаптации и проблемы внутренней интеграции.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на анализ процессов и методов формирования организационной культуры

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Культура как категория. Определение понятия организационной культуры.	Понятие организационная культура, корпоративная и предпринимательская культура. Различные взгляды на определение понятия организационная культура. Общие основания в различных определениях оргкультуры. Понятие субкультур и контркультур в организации. Понятие сильной оргкультуры. Основные характеристики, элементы, свойства и функции оргкультуры.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с определением основных понятий по теме организационной культуры
2	Методы и подходы к изучению организационной культуры, морально-психологического климата,	Уровни изучения организационной культуры. Основные стратегии и методы изучения организационной культуры. Подходы к изучению организационной культуры.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с уровнями и методами изучения организационной культуры
3	Методы диагностики основных элементов и типа организационной культуры	Факторы формирование и контроля, методы поддержания и регуляции социально-психологического климата. Методы изучения социально-психологического климата. Методы диагностики ценностей и установок личности и организации в целом. Методы диагностики типа организационной культуры.	Сообщения согласно плану проблемного семинара по основным методам диагностики организационной культуры
4	Основы управления организационной культурой конфликтами в кросскультурной среде	Последовательность этапов изменения организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну. Управление изменениями организационной культуры по В. Козлову: 1. Обоснование необходимых изменений, 2. Сортировка, отбор, разработка новшеств, 3. Обсуждение, доработка, внедрение, 4. Контроль, корректировка, оценка. Основные факторы, влияющие на содержание управленческого обеспечения процесса	Сообщения согласно плану проблемного семинара с опорой на анализ процессов управления организационной культуры

		формирования и развития организационной культуры Аспекты системного подхода, на которые должно опираться управленческое обеспечение процесса формирования и развития организационной культуры (функциональный, элементный (ресурсный) и организационный).	
5	Формирование организационной культуры и поддержание комфортного морально-психологического климата в организации	Процесс и основные методы формирования организационной культуры. Этапы и принципы формирования оргкультуры. Подходы к формированию и изменению оргкультуры: внутренний, когнитивный, символический, побуждающий. Проблемные ситуации формирования оргкультуры: проблемы внешней адаптации и проблемы внутренней интеграции.	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с проблемами формирования организационной культуры

**2.3.3 Лабораторные занятия** — не предусмотрены

**2.3.4 Курсовые работы** – не предусмотрены.

**2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2018 г.
2.	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3.	Реферат	
4.	Эссе	
5.	Подготовка к текущему контролю	
6.	Информационное обеспечение управленческой деятельности	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:



– в печатной форме,  
 – в форме электронного документа,  
 Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### 3. Образовательные технологии.

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых двух разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используются такие образовательные технологии как

- работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций;
- лекция с элементами дискуссии;

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре кейс-стади разрабатываемой аналитической записки.

2. Подготовка и презентация индивидуальной аналитической записки предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность программ и разработать практические рекомендации.

3. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя со студентом по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
7	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики, лекция-консультация	4
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	10
Итого:			14

### 4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

#### 4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

##### Примерная тематика рефератов.

1. Сравнительный анализ девизов в российских и зарубежных организациях.
2. Изучение и анализ последствий распространения слухов в организации.
3. Различия подходов авторов к построению типологий оргкультур.
4. Социально-психологический климат как элемент организационной культуры.

5. Роль социально-психологического климата в управлении оргкультурой.
6. Изучение факторов, влияющих на социально-психологический климат.
7. Анализ методов поддержания и регуляции социально-психологического климата
8. Установки личности в сфере управления организационной культурой.
9. Нормы и правила поведения в управлении организационной культурой.
10. Благонадежность и неблагонадежность персонала (причины возникновения и методы оценки).
11. Лояльность персонала как фактор сильной организационной культуры.
12. Диагностика типа организационной культуры на примере ... (например, торговой организации).
13. Влияние организационной культуры на организационное поведение.
14. Программа формирования и развития организационной культуры предприятия (на примере ....)
15. Управленческое обеспечение процесса формирования и развития организационной культуры.
16. Влияние организационной культуры на эффективность организации.

#### **4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации**

**Тема 1.** Подготовка и обсуждение докладов:

1. Условия для успешного формирования миссии организации. Требования, предъявляемые к успешной миссии.
2. Девизы организации. Внутренние и внешние девизы.
3. Символический блок организационной культуры: лозунги, символы, мифы, легенды, героические личности организации.
4. Цели и целеполагание как элемент организационной культуры

**Контрольная работа** - дать определение понятиям: расположение, установка, нормы и правила поведения, ценности, материальные, социальные и духовные ценности, ценности-цели и ценности-средства.

1. Написать реферат на одну из тем :
  - Факторы, определяющие ценности организационной культуры.
  - Процесс формирования и усвоения ценностей.

**Тема 3.**

1. Провести диагностику социально-психологического климата в организации. Проанализировать и описать результаты исследования.
2. Провести анализ организационной культуры по методикам Ч. Хэнди или К.Камерона и Р. Куинна в организации.
3. Дать развернутую интерпретацию полученных результатов и разработать рекомендации по совершенствованию оргкультуры в данной организации.

**Тема 4.** Контрольная работа по вопросам:

1. Опишите процесс формирования организационной культуры.
2. Назовите основные принципы формирования оргкультуры.
3. Сформулируйте основные подходы к формированию оргкультуры компании
4. Выделите основные методы формирования оргкультуры.
5. Укажите основные методы управления организационной культурой.

#### **Контрольное задание**

**Провести анализ материалов периодических изданий на одну из предложенных тем:**

1. Разработка процедуры подбора персонала с учетом особенностей организационной культуры.
2. Организация процедуры оценки персонала с учетом особенностей организационной культуры.
3. Разработка программы адаптации персонала с учетом особенностей организационной культуры.
4. Организация обучения персонала с учетом особенностей организационной культуры.
5. Разработка программы стимулирования персонала с учетом особенностей организационной культуры.
6. Развитие социальной инфраструктуры с учетом особенностей организационной культуры.

## **Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Управление организационной культурой»**

1. Понятие организационной культуры компании, «субкультура» и «контркультура».
2. Основные характеристики организационной культуры.
3. Основные функции оргкультуры.
4. Основные свойства организационной культуры.
5. Методы, уровни и стратегии изучения оргкультуры.
6. Основные элементы оргкультуры и механизмы их взаимодействия.
7. Социально-психологический климат, его роль в оргкультуре компании. Методы диагностики.
8. Ценности и нормы поведения как элемент оргкультуры и факторы их определяющие.
9. Методика Рокича на изучение ценностей личности.
10. Методика К. Харского.
11. Методика Т. Соломанидиной на изучение организационных ценностей компании.
12. Установки личности как элемент оргкультуры. Методы диагностики.
13. Методы диагностики типа организационной культуры (методика К.Камерона и Р.Куинна, методика Ч.Хэнди).
14. Последствия неправильного отбора персонала для организационной культуры.
15. Природа сопротивления оргкультуре и методы его преодоления.
16. Основные подходы к управлению оргкультурой
17. Процесс формирования оргкультуры, основные принципы и методы.
18. Основы управления организационной культурой.

### Критерии оценки:

«не/зачет» - отсутствие работы в групповой деятельности над вопросами для обсуждения без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«зачтено» - работа в групповой деятельности над вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов; лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности вопросами для обсуждения с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

### **Примерные вопросы тестирования**

1. Организационная культура – это:
  1. совокупность объективных условий и субъективных факторов, определяющих поведение человека в процессе производственной деятельности.
  2. комплекс базовых предположений, ценностей, убеждений, отношений, общих для всех сотрудников данной организации, предопределяющих нормы их поведения.
  3. методы управления, стиль руководства, применяемые методы стимулирования, повышения уровня удовлетворенности трудом и т.п.
  4. предметы и явления организационной жизни, существенные, важные, значимые для духовной жизни работников.
2. Имидж организации – это:
  - А. образ, складывающийся у клиентов, партнеров, общественности; сформулированное представление о деятельности и успехах компании, способствующая успешному дальнейшему развитию.
  - Б. цель ее деятельности, основные принципы, определенные обязательства по отношению к клиентам, деловым партнерам, персоналу, обществу.
  - В. соблюдение правил, норм, целей и ценностей данной организации, следование ее требованиям и регламентам
  - Г. устойчивость важнейших убеждений, разделяемых работниками
3. Стратегия, которая предполагает использование опросов, анкетирования, интервьюирования и др. методов, дающих количественную оценку конкретным проявлениям культуры, называется:
  - А. Количественная стратегия
  - Б. Метафорическая стратегия
  - В. Холистическая стратегия
  - Г. Языковая стратегия
4. Субкультура – это

- А. локальная культура внутри оргкультуры, отражающая дифференциацию культуры по уровням, отделам, возрастным группам и т.п.
- Б. совокупность ценностей, убеждений, отношений, общих для всех сотрудников данной организации, предопределяющих нормы их поведения.
- В. Культура, которая отвергает общую оргкультуру, либо какой-либо из ее элементов; может находиться в прямой оппозиции доминирующей культуре, ее структурным составляющим, нормам взаимоотношений, ценностям и т.п.
- Г. Методы управления, стиль руководства, применяемые методы стимулирования, повышения уровня удовлетворенности трудом и т.п.
5. Доброжелательное, уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, к компании в целом; а также соблюдение норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении компании, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия – это:
- А. благонадежность персонала
- Б. лояльность персонала
- В. культура персонала
- Г. Ценности персонала
6. Главное предназначение организации в обществе, та основная существенная причина, которая раскрывает смысл ее функционирования и в которой проявляются ее мировоззрение, философия и специфика – это:
- А. кредо компании
- Б. лозунг компании
- В. миссия компании
- Г. Девиз компании
7. Совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов группы - это:
- А. установки
- Б. ценности
- В. нормы
- Г. кодекс
8. Психологический климат – это
- А. устойчивая система внутренних связей группы, проявляющаяся в эмоциональном настрое, общественном мнении и результатах деятельности.
- Б. степень, в которой члены группы поддерживают друг друга, полагаются на помощь коллег, стремятся к пребыванию в рядах коллектива.
- В. некоторый динамический процесс, изменяющийся во времени под влиянием внешних и внутренних причин.
- Г. доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к руководству и сотрудникам.
9. Отношение к предметам, процессам, явлениям и людям, определяющее положительную или негативную реакцию на них, называется:
- А. Ценности
- Б. Расположения
- В. Установки
- Г. Нормы
10. Какой из перечисленных является уровнем изучения организационной культуры:
- А. Поверхностный
- Б. Бессознательный
- В. Ценностный
- Г. Личностный
11. Функция, которая позволяет работнику реализовать в рамках оргкультуры такие личные мотивы, как желание лучше осознать свой мир и свое в нем предназначение, определить свое место и статус в определенном коллективе и т.п., называется:
- А. Ценностно-образующая
- Б. Мотивирующая
- В. Познавательная.
- Г. Коммуникационная.
12. Что из перечисленного не является свойством оргкультуры:

- А. динамичность
- Б. системность
- В. открытость
- Г. лояльность

13. Подход к формированию оргкультуры, предполагающий ориентацию на планирование карьеры и развитие персонала, на стратегическую направленность, неформальные модели лидерств, называется:

- А. символическим подходом
- Б. когнитивным подходом
- В. побуждающим подходом

14. Ценности – это:

А. относительно устойчивое и социально обусловленное избирательное отношение личности к материальным, социальным и духовным благам, это набор стандартов и критериев, которым мы следуем в жизни.

Б. совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов группы

В. психологическая готовность человека реагировать определенным образом в определенных условиях.

Г. представления об окружающем мире, природе человека и общества, направляющие поведение членов организации

*Критерии оценки:*

*«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий*

*«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий*

*«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий*

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### **5.1. Основная литература:**

1. Грошев И.В. Организационная культура. [Электронный ресурс] - учебник. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015- <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>
2. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие для студентов вузов. / О.Г. Тихомирова - М.: ИНФРА-М, 2012.
3. Персикова Т.Н. Корпоративная культура: учебник для студентов вузов / Т.Н. Персикова – М.: Логос, 2012 – 286 с.

## 5.2. Дополнительная литература:

1. Стеклова О.Е. Организационная культура: учебное пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2007
2. Козлов В.В. Корпоративная культура: учебно-практическое пособие. М.:Альфа-Пресс, 2009.
3. Демин Д.В. Корпоративная культура: десять самых распространенных заблуждений. М.: Альпина Паблишерз, 2010.
4. Шаталова Н.И. Организационная культура. М., 2006.
5. Замедлина Е.А. Организационная культура. М., 2009.
6. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство. М., 2002.
7. Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура. М., 2006
8. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., 2001.
9. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. СПб., 2003.
10. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение. М., 2001.
11. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 2000.
12. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М., 2000
13. Лузаков А.А. Слово и дело в управлении организацией, или зачем предприятию нужна идеология // Человек. Сообщество. Управление. Краснодар: КубГУ, 2000. № 3/4.
14. Шабанова Н.В. Организационная культура: структура и типология //Человек. Сообщество. Управление. № 3, 1999.
15. Петрова Е.А. Система дополнительного вознаграждения в международной компании // Управление персоналом, № 6, 2002.
16. Кокорев И.А. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. М., 2002.
17. Юркова И.Г. Представления личности как элемент организационной культуры компании //Человек. Сообщество. Управление. – Краснодар, № 2, 2005.
18. Лобанова Т.Н. Построение модели ключевых компетенций // Словарь по управлению персоналом, № 11, 2002.

## 5.3. Периодические издания:

- Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
- Журнал «Кадровик» ([panor.ru/journals/kadrovik/](http://panor.ru/journals/kadrovik/)).
- Официальный сайт Национального союза кадровиков (<http://www.kadrovik.ru>)
- Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (<http://www.pro-personal.ru/>).
- Журнал «Человек и труд» ([chelt.ru](http://chelt.ru)).
- портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" ([aup.ru](http://aup.ru)).
- мониторинг рынка труда (<http://www.hrmonitor.ru/>).
- журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).
- Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zarplata.com>
- Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru).
- информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.ohranatruda.ru](http://www.ohranatruda.ru).
- «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.risot.safework.ru](http://www.risot.safework.ru).
- журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.vgss.ru](http://www.vgss.ru).

## 6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Каждый студент имеет доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины. Электронная информационно-образовательная среда обеспечена:

- доступом к рабочей программе дисциплины;
- к изданиям библиотечных систем и электронных образовательных ресурсов.

В ходе изучения дисциплины существует возможность использовать в образовательном процессе:

- Периодические издания: «Вестник психосоциальной и коррекционной реабилитационной работы», «Социальная педагогика», «Социальная работа», «Работа социального педагога в школе и микрорайоне», «Психологическая диагностика».

- Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE" - <http://www.biblioclub.ru>
2. Электронная библиотечная система издательства "Лань" - <http://e.lanbook.com/>
3. Электронная библиотечная система "Айбукс"- <http://ibooks.ru/>
4. Scopus - мультидисциплинарная реферативная база данных- <http://www.scopus.com/>
5. Электронная библиотека "Издательского дома "Гребенников" - [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)
6. Московский Фонд Карнеги - <http://www.carnegie.ru>
7. Научная электронная библиотека (НЭБ)- <http://www.elibrary.ru/>
8. Коллекция научных электронных журналов издательства Sage-  
<http://online.sagepub.com>

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

В теме 1 - необходимо изучить такие понятия как организационная культура, субкультура и контркультура, миссия, культура труда, цели и философия, символы, согласованность целей, представления и интересы, а также проанализированы основные свойства, функции, характеристики организационной культуры. В данном разделе должны быть рассмотрены следующие вопросы:

1. Понятие организационной культуры компании, «субкультура» и «контркультура».
2. Основные характеристики организационной культуры.
3. Основные функции оргкультуры.
4. Основные свойства организационной культуры.
5. Основные элементы оргкультуры и механизмы их взаимодействия.
6. Символический блок оргкультуры: лозунги, символы, мифы, легенды, героические личности. Слухи как элемент оргкультуры.

В теме 2 - необходимо изучить методы, уровни и стратегии изучения организационной культуры. В данном разделе должны быть рассмотрены следующие вопросы:

1. Методы изучения оргкультуры
2. Уровни изучения оргкультуры
3. Стратегии изучения оргкультуры.

В теме 3 - необходимо изучить такие понятия как расположение, установка, нормы и правила поведения, ценности, материальные ценности, социальные ценности, духовные ценности, ценности-цели, ценности-средства, ценностно-смысловое единство, деловое поведение, стандарты поведения, кодекс поведения, социально-психологический климат, сплоченность, социометрия, совместимость, социализация, индивидуализация, основные типологии организационной культуры, основные критерии их классификации. В данном разделе должны быть рассмотрены следующие вопросы:

1. Ценности и нормы поведения как элемент оргкультуры и факторы их определяющие.
2. Методика Рокича на изучение ценностей личности.
3. Методика К. Харского.
4. Методика Т. Соломанидиной на изучение организационных ценностей компании.
5. Коммуникации и их использования для укрепления или изменения оргкультуры.
6. Социально-психологический климат, его роль в оргкультуре компании.
7. Установки личности как элемент оргкультуры. Методы диагностики.
8. Типология организационных культур по С. Ханди.
9. Основные характеристики 4 типов оргкультур по типологии К. Камерона и Р. Куинна.
10. Опросник ОСАИ и построение профиля оргкультуры.

В теме 4 – необходимо рассмотреть характеристики персонала, и методы подбора персонала, подходящего под определенный тип культуры, основы и методы управления организационной культурой, а также изучить основные причины сопротивления работников организационной культуре, виды сопротивления, методы преодоления сопротивления, методы оценки благонадежности, причины возникновения и роста неблагонадежности, основные признаки неблагонадежности, факторы, способствующие возникновению лояльности. В данном разделе должны быть рассмотрены следующие вопросы:



1. Последствия неправильного отбора персонала для организационной культуры.
2. Определение понятия «благонадежность» персонала и пути ее повышения, методы оценки благонадежности.
3. Неблагонадежность персонала. Признаки, причины возникновения и рост неблагонадежности.
4. Понятие лояльности, уровни и типы лояльности.
5. Факторы, способствующие возникновению лояльности.
6. Лояльность персонала в соответствии с типом оргкультуры.
7. Основы и методы управления организационной культурой.

В теме 5 – необходимо рассмотреть основные принципы, методы и подходы к формированию оргкультуры. В данном разделе должны быть рассмотрены следующие вопросы:

1. Основные подходы к формированию оргкультуры.
2. Процесс формирования оргкультуры, основные принципы и методы.
3. Роль лидерства в формировании, развитии и изменении организационной культуры.

## **8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

- Коммуникации со студентами, проверка домашних заданий, консультации осуществляются через интерактивно-образовательную среду (личные кабинеты)

– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

### **8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.**

– Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»).

– Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

### **8.3 Перечень информационных справочных систем:**

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

## **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).**

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.