

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

«

2015г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.10.06 Организационная культура

Направление подготовки/специальность
39.03.02 Социальная работа

Направленность (профиль) / специализация
" Социальная работа на предприятиях и фирмах различных видов
деятельности, организационно-правовых форм и форм собственности "

Программа подготовки: академический бакалавриат

Форма обучения - очная

Квалификация (степень) выпускника - бакалавр

Краснодар 2015

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа

Программу составила:

Юркова И.Г., доцент, к.психол.наук



подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования
протокол № 9 от «21» апреля 2015 г.
Заведующий кафедрой (разработчик) Чепелева Л.М.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета
протокол № 6 от «30» апреля 2015г.
Председатель УМК факультета Кимберг А.Н



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.

Главная цель изучаемого материала состоит в возможности формирования представлений об основных элементах организационной культуры, о корпоративных коммуникационных каналах и средств передачи информации, о закономерностях ее становления и развития, а также способах и методах формирования и изменения организационной культуры. Актуальность изучения учебной дисциплины «Организационная культура» заключается в том, что данный курс отражает реальные проблемы современного российского менеджмента. В процессе изучения формируются навыки диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

1.2 Задачи дисциплины:

во-первых, изучить сущность организационной культуры, знать, как ее диагностировать и формировать;

во-вторых, на основе этих знаний научить студентов создавать оптимальную организационную культуру для компании, и таким образом повышать эффективность корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации;

в-третьих, развить у студентов готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми,

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» относится к базовой части профессионального цикла.

Дисциплина опирается на знания студентами общих основ психологии социальной работы, теория и практика социальных коммуникаций, социологии социальной работы, социальное проектирование и моделирование, технологии социальной работы.

Для успешного освоения дисциплины студенты должны знать основные понятия психологии, основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных; быть способны развивать свой профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы, к аналитической работе; обладать способностью использовать для решения задач современные технические средства и информационные технологии; уметь осуществлять научно-исследовательскую деятельность в целях получения новых знаний; применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; владеть навыками самостоятельной работы, умением организовывать свой труд; уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации; уметь выбирать направление деятельности в системе социальной работы исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели.

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

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины, обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
ПК-7	способностью к реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных	основы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, понятия благонадежность и лояльность персонала, теоретические основы сопротивления	налаживать коммуникационные каналы и средства передачи информации, повышать уровень благонадежности и персонала, диагностировать лояльность персонала	технологией разработки программы мероприятий, направленных на улучшение коммуникационных каналов и средств передачи информации в процессе внутренних коммуникаций

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины, обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
	предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения	персонала оргкультуре компании		
ПК-8	способность к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан	теоретические аспекты организационной культуры, существующие подходы к определению культуры организации, методологические и методические проблемы диагностирования культуры организации. особенности влияния организационной культуры на различные подсистемы организации.	описывать культуру конкретной организации по ее элементам, а также существующие субкультуры, использовать инструменты диагностики организационной культуры, разрабатывать и вводить в практику необходимые изменения организационной культуры	методами диагностики и анализа организационной культуры и ее субкультур, на основе данных, собранных о культуре компании и организационной стратегии, навыками проводить оценку культуры, а также разрабатывать рекомендации по формированию необходимых культурных изменений.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы 108 часов.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		7	8	9	10
Аудиторные занятия (всего)	36	36			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	18	18			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	18	18			
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
Самостоятельная работа (всего)	41	41			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	10	10			
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	10	10			
<i>Реферат</i>	6	6			
<i>Эссе</i>	5	5			
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	10	10			
Промежуточная аттестации (зачет, экзамен)					
Общая трудоёмкость час	108	108			
в том числе контактная работа	40,3	40,3			
зач. ед.	3	3			

Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре (очная форма)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов ОФО			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
1.	Понятие, сущность и важнейшие элементы организационной культуры	8	2	2	4
2.	Свойства, функции и методы изучения организационной культуры	8	2	2	4
3.	Принципы и методы формирования организационной культуры	8	2	2	4
4.	Ценности и нормы организационной культуры.	8	2	2	4
5.	Социально-психологический климат организации	8	2	2	4
6.	Типологии организационных культур	7	0	2	5
7.	Диагностика типа культуры и построение профиля оргкультуры	8	2	2	4
8.	Отбор персонала, соответствующего типу организационной культуры	6	2	0	4

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов ОФО			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
9.	Соппротивление работников оргкультуре компании	8	2	2	4
10.	Благонадежность персонала и пути ее повышения Лояльность персонала и методы ее диагностики	8	2	2	4
	КСР	4			
	Итого	108	18	18	41

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
	Понятие, сущность и важнейшие элементы организационной культуры	Понятие организационная культура. Различные взгляды на определение понятия организационная культура. Понятие субкультур и контркультур в организации. Основные характеристики: идентификация и цель, коммуникации и язык, одежда и внешний вид, пища, время, взаимоотношения и различия полов, ценности и нормы, убеждения и отношения, ментальные привычки и обучение, особенности и методы работы. Основные элементы организационной культуры.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия по проблемам готовности к кооперации с коллегами (ПК-7);
	Свойства, функции и методы изучения организационной культуры	Основные свойства оргкультуры. Понятие сильной оргкультуры. Функции оргкультуры. Уровни изучения организационной культуры: поверхностный или символический, подповерхностный, глубинный. Основные стратегии изучения оргкультуры. Методы изучения организационной культуры.	Степень участия в групповой аудиторной работе по выработке критериев готовности к работе на общий результат (ПК-8)
	Принципы и методы формирования организационной культуры	Процесс формирования организационной культуры. Основные принципы формирования оргкультуры. Формирование оргкультуры по двум направлениям: внешней адаптации и внутренней интеграции. Основные подходы к формированию оргкультуры компании. Основные методы формирования оргкультуры	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на сущность и принципы управления культурой (ПК-7);

Ценности и нормы организационной культуры.	Устойчивые характеристики личности, являющиеся критериальной основой поведения: расположение, установка, нормы и правила поведения, ценности. Факторы, определяющие ценности организационной культуры. Процесс формирования и усвоения ценностей. Особенности современных разработок систем основополагающих организационных ценностей.	Дискуссия по проблемам, связанным со способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (ПК-8);
Социально-психологический климат организации	Понятие социально-психологического климата. Роль социально-психологического климата в оргкультуре. Факторы, влияющие на социально-психологический климат. Структура социально-психологического климата.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на анализ процессов и методов (ПК-8);
Типологии организационных культур	Типология Р. Рюттингера. Типология Г. Хофштеда. Типология Р. Акоффа. Типология С. Ханди. Типология К. Камерона и Р. Куинна.	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с определением навыков диагностики организационной культуры (ПК-7);
Диагностика типа культуры и построение профиля оргкультуры	Рамочная конструкция конкурирующих ценностей. Важнейшие параметры культуры: важнейшие характеристики, общий стиль лидерства, управление персоналом, связующая сущность организации, стратегические цели организации, критерии успеха.	Степень участия в групповом обсуждении, основанном на возможности организации и диагностики организационной культуры (ПК-7);
Отбор персонала, соответствующего типу организационной культуры	Отбор персонала и организационная культура. Характеристики персонала, подходящего для иерархической культуры, рыночной, клановой и адхократической культур. Методы подбора персонала под определенный тип культуры. Последствия неправильного отбора персонала.	Дискуссия по проблемам, связанным с основами отбора персонала (ПК-8);
Сопrotивление работников оргкультуре компании	Природа сопротивлений. Внутренние и внешние причины сопротивлений. Виды сопротивления. Основные формы проявлений сопротивления работников организационной культуре.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на анализ методов преодоления сопротивлений (ПК-7, ПК-8);

		Методы преодоления сопротивлений.	
	Благонадежность персонала и пути ее повышения Лояльность персонала и методы ее диагностики	Определение понятий благонадежность и неблагонадежность. Методы оценки благонадежности. Методы повышения благонадежности. Причины возникновения и роста неблагонадежности. Изучение признаков неблагонадежности. Понятие лояльность персонала. Уровни лояльности: внешних атрибутов, поведения, способностей, убеждений, идентификации. Модель лояльности персонала. Опасность, исходящая от нелояльных сотрудников. Факторы, способствующие возникновению лояльности.	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с методами оценки благонадежности; Проработка учебного (теоретического) материала связанного с лояльностью персонала (ПК-8);

2.3.2 Занятия семинарского типа.

	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
	Понятие, сущность и важнейшие элементы организационной культуры	Понятие организационная культура. Различные взгляды на определение понятия организационная культура. Понятие субкультур и контркультур в организации. Основные характеристики: идентификация и цель, коммуникации и язык, одежда и внешний вид, пища, время, взаимоотношения и различия полов, ценности и нормы, убеждения и отношения, ментальные привычки и обучение, особенности и методы работы. Основные элементы организационной культуры.	Подготовка сообщений по определению понятия организационная культура и ее основных элементов (ПК-8);
	Свойства, функции и методы изучения организационной культуры	Основные свойства оргкультуры. Понятие сильной оргкультуры. Функции оргкультуры. Уровни изучения организационной культуры: поверхностный или символический, подповерхностный, глубинный. Основные стратегии изучения оргкультуры. Методы изучения организационной культуры.	Подготовка сообщений о свойствах, функциях и методах изучения организационной культуры (ПК-8)

Принципы и методы формирования организационной культуры	Процесс формирования организационной культуры. Основные принципы формирования оргкультуры. Формирование оргкультуры по двум направлениям: внешней адаптации и внутренней интеграции. Основные подходы к формированию оргкультуры компании. Основные методы формирования оргкультуры	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на процессы и принципы формирования организационной культуры (ПК-8).
Ценности и нормы организационной культуры.	Устойчивые характеристики личности, являющиеся критериальной основой поведения: расположение, установка, нормы и правила поведения, ценности. Факторы, определяющие ценности организационной культуры. Процесс формирования и усвоения ценностей. Особенности современных разработок систем основополагающих организационных ценностей.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на ценности и нормы организационной культуры (ПК-7, ПК-8).
Социально-психологический климат организации	Понятие социально-психологического климата. Роль социально-психологического климата в оргкультуре. Факторы, влияющие на социально-психологический климат. Структура социально-психологического климата.	Решение ситуационных задач, связанное с умением анализировать процессы и структуру социально-психологического климата (ПК-8).
Типологии организационных культур	Типология Р. Рюттингера. Типология Г. Хофштеда. Типология Р. Акоффа. Типология С. Ханди. Типология К. Камерона и Р. Куинна.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с различными типологиями организационных культур (ПК-8);
Диагностика типа культуры и построение профиля оргкультуры	Рамочная конструкция конкурирующих ценностей. Важнейшие параметры культуры: важнейшие характеристики, общий стиль лидерства, управление персоналом, связующая сущность организации, стратегические цели организации, критерии успеха.	Диагностика типа культуры и построение профиля оргкультуры (ПК-7);
Отбор персонала, соответствующего типу организационной культуры	Отбор персонала и организационная культура. Характеристики персонала, подходящего для иерархической культуры, рыночной, клановой и адхократической культур. Методы подбора персонала под определенный тип культуры. Последствия неправильного отбора персонала.	Сообщения согласно плану проблемного семинара по основам отбора персонала (ПК-8);
Соппротивление работников	Природа сопротивлений. Внутренние и внешние причины	Сообщения согласно плану проблемного семинара с опорой

	оржкультуре компании	сопротивлений. Виды сопротивления. Основные формы проявлений сопротивления работников организационной культуре. Методы преодоления сопротивлений.	на анализ на анализ методов преодоления сопротивлений (ПК-7, ПК-8);
	Благонадежность персонала и пути ее повышения Лояльность персонала и методы ее диагностики	Определение понятий благонадежность и неблагонадежность. Методы оценки благонадежности. Методы повышения благонадежности. Причины возникновения и роста неблагонадежности. Изучение признаков неблагонадежности Понятие лояльность персонала. Уровни лояльности: внешних атрибутов, поведения, способностей, убеждений, идентификации. Модель лояльности персонала. Опасность, исходящая от нелояльных сотрудников. Факторы, способствующие возникновению лояльности..	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с методами оценки благонадежности персонала; Проработка учебного (теоретического) материала связанного с лояльностью персонала и методами ее диагностики (ПК-8);

2.3.3 Лабораторные занятия — не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов) – не предусмотрена

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 социальная работа по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой, 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	8
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	10
Итого:			18

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА эссе и рефератов:

1. Миссия организации в современных российских компаниях.
2. Сравнительный анализ девизов в российских и зарубежных организациях.
3. Анализ внутренних и внешних девизов.
4. Символический блок организационной культуры.
5. Изучение и анализ последствий распространения слухов в организации.

6. Типологии организационных культур.
7. Различия подходов авторов к построению типологий оргкультур.
8. Основные требования, предъявляемые к формулированию целей.
9. Механизмы согласования целей организации и целей работника.
10. Изучение основных причин неэффективных коммуникаций?
11. Методы укрепления нисходящих и восходящих коммуникаций в организационной культуре.
12. Основные проблемы горизонтальных коммуникаций.
13. Механизмы создание и укрепление горизонтальных коммуникаций.
14. Социально-психологический климат как элемент организационной культуры.
15. Роль социально-психологического климата в оргкультуре
16. Изучение факторов, влияющих на социально-психологический климат.
17. Факторы формирование и контроля социально-психологического климата.
18. Анализ методов поддержания и регуляции социально-психологического климата.
19. Установки личности в сфере организационной культуры.
20. Нормы и правила поведения в структуре организационной культуры.
21. Факторы, определяющие ценности организационной культуры.
22. Благонадежность и неблагонадежность персонала (причины возникновения и методы оценки).
23. Лояльность персонала как фактор сильной организационной культуры.
24. Диагностика типа организационной культуры в конкретной организации (например, торговой организации).

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине «Организационная культура»

1. Определить понятия «организационная культура 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. Миссия, виды миссий и требования к успешной миссии организации.
8. Девизы оргкультуры компании. Философия фирмы, цели и деловое кредо.
9. Символический блок оргкультуры: лозунги, символы, мифы, легенды, героические личности. Слухи как элемент оргкультуры.
10. Социально-психологический климат, его роль в оргкультуре компании
11. Методы диагностики социально-психологического климата.
12. Ценности и нормы поведения как элемент оргкультуры и факторы их определяющие.
13. Методика Рокича на изучение ценностей личности.
14. Методика К. Харского.
15. Методика Т. Соломанидиной на изучение организационных ценностей компании.
16. Установки личности как элемент оргкультуры. Методы диагностики.
17. Личные цели и цели организации, механизмы их согласования.
18. Коммуникации и их использования для укрепления или изменения оргкультуры.
19. Типология организационных культур по Р. Рюттингеру.
20. Типология организационных культур Г. Хофстейда.
21. Типология организационных культур Р. Акоффа.
22. Типология организационных культур по С. Ханди.
23. Типология организационных культур по К. Камерону и Р. Куинну.
24. Характеристики персонала, в зависимости от типа организационной культуры
25. Методы интеграции интересов и ценностей работников и организации.
26. Последствия неправильного отбора персонала для организационной культуры.
27. Природа сопротивления оргкультуре и методы его преодоления.

28. Определение понятия «благонадежность» персонала и пути ее повышения, методы оценки благонадежности.
29. Неблагонадежность персонала. Признаки, причины возникновения и рост неблагонадежности.
30. Понятие лояльности, уровни и типы лояльности.
31. Модель лояльности персонала организации. Факторы, способствующие возникновению лояльности.
32. Методы диагностики лояльности персонала.
33. Основные подходы к формированию оргкультуры.
34. Процесс формирования оргкультуры, основные принципы и методы.

Критерии оценки:

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления о содержании вопросов, частично освоил понятийно-категориальный аппарат;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по содержанию вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания о содержании вопросов, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

По итогам изучения первого раздела образовательной программы проводится промежуточное тестирование

Примерные вопросы тестирования

1. Организационная культура – это:

А. совокупность объективных условий и субъективных факторов, определяющих поведение человека в процессе производственной деятельности.

Б. комплекс базовых предположений, изобретенный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции; это совокупность ценностей, убеждений, отношений, общих для всех сотрудников данной орг-ции, предопределяющих нормы их поведения.

В. методы управления, стиль руководства, гуманизм, индивидуальный подход, восприятие персонала как достояния фирмы, профессионализм управленцев, в том числе, коммуникативная компетентность, применяемые методы стимулирования, повышения уровня удовлетворенности трудом и т.п.

2. Культура организации, ориентированная на творческий подход и предпринимательство, стремящаяся к производству уникальных товаров и услуг – это:

А. Рыночная культура

Б. Адхократическая культура

В. Клановая культура

3. Имидж организации – это:

А. образ, складывающийся у клиентов, партнеров, общественности; сформулированное представление о деятельности и успехах компании, укрепляющее взаимоотношения с клиентами, конкурентоспособность, способствующая успешному дальнейшему развитию.

Б. цель ее деятельности, основные принципы, стиль, определенные обязательства по отношению к клиентам, акционерам, деловым партнерам, персоналу, обществу.

В. соблюдение правил, норм, целей и ценностей данной организации, следование ее требованиям и регламентам

4. Стратегия, которая предполагает использование опросов, анкетирования, интервьюирования и др. методов, дающих количественную оценку конкретным проявлениям культуры, называется:

А. Количественная стратегия

Б. Метафорическая или языковая стратегия

В. Холистическая стратегия

5. Субкультура – это

А. локальная культура внутри оргкультуры, отражающая дифференциацию культуры по уровням, отделам, подразделениям, возрастным группам, национальным 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, в оппозиции структуры власти и органов управления либо в оппозиции к определенным элементам общей оргкультуры, ее структурным составляющим, нормам взаимоотношений, ценностям и т.п.

6. Доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное отношение к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к компании в целом; осознанное выполнение сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами компании и в интересах компании, 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

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.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются следующие издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1. Грошев И.В. Организационная культура. Учебник. М.: Изд-во ЮНИТИ, 2015 - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>

2. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. М.: Дашков и К, 2012

3. Козлов В.В. Корпоративная культура: учебно-практическое пособие. М.: КРОКУС, 2017.
4. Демин Д.В. Корпоративная культура: десять самых распространенных заблуждений. М.: Альпина Паблшерз, 2010.
5. Шейн Э.Г. Организационная культура и лидерство. СПб., ПИТЕР, 2012.
6. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., ПИТЕР, 2001.
7. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. СПб., ПИТЕР, 2003.
8. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: учебное пособие для студентов вузов / Т.О. Соломанидина – М.: ИНФРА-М, 2010
9. Каткова Ю.Э. Организационная культура современных компаний: учебное пособие /Ю.Э.Каткова, И.Г. Юркова ; Кубанский гос. Ун-т – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2013

5.3. Периодические издания:

- Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
- Журнал «Кадровик» (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).
- журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.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: «Управление персоналом», «Кадровик», «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. Научная электронная библиотека (НЭБ)- <http://www.elibrary.ru/>
5. 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.

Темы семинарских занятий

Тема 1. Миссия фирмы и деловое кредо.

1. Понятие миссия организации.
2. Условия для успешного формирования миссии организации.
3. Основные функции миссии.
4. Три ипостаси миссии.
5. Особенности стратегической миссии.
6. Требования, предъявляемые к успешной миссии.
7. Классификация миссий.
8. Девизы организации.
9. Внутренние и внешние девизы.
10. Примеры миссий и девизов российских компаний.

Тема 2. Символы как элемент организационной культуры

1. Символический блок организационной культуры: лозунги, символы, мифы, легенды, героические личности организации.
2. Анализ лозунгов и символов современных российских и западных компаний.
3. Методы построения и распространения мифов и легенд на предприятии.
4. Слухи как элемент организационной культуры.

5. Позитивные и негативные последствия распространения слухов.

Тема 3. Цели и целеполагание как элемент организационной культуры

1. Постановка целей деятельности организации.
2. Требования, предъявляемые к формулированию целей.
3. Трудность исполнения цели.
4. Специфичность цели.
5. Согласованность целей работника и целей компании.
6. Механизмы согласования целей организации и целей работника.
7. Типология личных целей.
8. Анализ целей современных компаний.
9. Негативные последствия игнорирования личных целей сотрудников.

Тема 4. Поведение и коммуникации в структуре организационной культуры.

1. Общие требования к эффективным коммуникациям.
2. Причины неэффективных коммуникаций.
3. Роль нисходящих и восходящих коммуникаций в организационной культуре, методы их укрепления.
4. Основные проблемы горизонтальных коммуникаций.
5. Создание и укрепление горизонтальных коммуникаций.
6. Психологические основы передачи управленческой информации исполнителям.

Тема 5. Социально-психологический климат организации.

1. Понятие социально-психологического климата.
2. Роль социально-психологического климата в оргкультуре.
3. Факторы, влияющие на социально-психологический климат.
4. Структура социально-психологического климата.
5. Факторы формирования и контроля, методы поддержания и регуляции социально-психологического климата

Тема 6. Ценности и нормы организационной культуры как основа поведения персонала.

Установки личности как элемент оргкультуры. Методы диагностики

1. Устойчивые характеристики личности, являющиеся критериальной основой поведения: расположение, установка, нормы и правила поведения, ценности.
2. Материальные, социальные и духовные ценности.
3. Ценности-цели и ценности-средства.
4. Факторы, определяющие ценности организационной культуры.
5. Процесс формирования и усвоения ценностей.
6. Категории ценностей по П. Вейллу.

Тема 7. Типологии организационных культур.

1. Типология Р. Рюттингера: культура торговли, спекулятивная, административная, инновационная.
2. Типология Г. Хофштеда: индивидуалистическая и коллективистская, с высоким и низким уровнем дистанции власти, с высоким и низким уровнем избеганием неопределенности, «мужская» и «женская» культура организации.
3. Типология Р. Акоффа: корпоративная, консультативная, партизанская и предпринимательская культура.
4. Типология С. Ханди: Культура власти, ролевая, задачи и личности.

Тема 8. Благонадежность персонала и пути ее повышения.

1. Определение понятий благонадежность и неблагонадежность.
2. Методы оценки благонадежности.
3. Методы повышения благонадежности.
4. Причины возникновения и роста неблагонадежности.
5. Изучение признаков неблагонадежности.
6. Практическое применение технологии оценки благонадежности: прием на работу, проверка сотрудника, увольнение, организация службы безопасности.

Тема 9. Лояльность персонала и методы ее диагностики.

1. Модель лояльности персонала.
2. Опасность, исходящая от нелояльных сотрудников.
3. Понятие и проявления нулевой лояльности.
4. Факторы, способствующие возникновению лояльности.

5. Лояльность персонала в соответствии с типом оргкультуры.

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.