Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

_____Хагуров Т.А.

«22» мая 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.08 УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Направление подготовки: *38.04.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль): *Управление персоналом в банках*

Управление персоналом в системе государственной службы

Управление персоналом в организациях сферы услуг

Программа подготовки: *академическая*

Форма обучения: *очная*

Квалификация выпускника: *магистр*

Краснодар 2020

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование у обучающихся системных представлений о теоретических подходах к управлению организационной культурой.

Задачи дисциплины:

– изучение закономерностей и особенностей культурологического подхода к управлению организацией;

– формирование знаний о методах управления организационной культурой;

– освоение обучающимися навыков: к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий процессе формирования и управления организационной культурой; по предупреждению и разрешению конфликтов в кросскультурной среде; формирования и поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры.

Дисциплина предназначена для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Управление персоналом в системе государственной службы, Управление персоналом в организациях сферы услуг.

1.2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление организационной культурой» относится к обязательным дисциплинам базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Управление персоналом в системе государственной службы, Управление персоналом в организациях сферы услуг.

Изучение дисциплины «Управление организационной культурой» основывается на знаниях, полученных при изучении курсов: «Теория организации и организационного проектирования. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом», «Теория и практика кадровой политики государства и организации. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Современные проблемы управления персоналом. Технологии управления развитием персонала» и др. Материал курса «Управление организационной культурой» используется при написании выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций: ОК-3; ОПК-2; ПК-8

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	содержание процесса формирования целей профессионального и личностного	планировать личностное и профессиональное развитие, формулировать условия для	навыками самостоятельной, творческой работы, методами планирования личного времени,

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			развития, способы его реализации при решении задач управления организационной культурой, подходы и ограничения при использовании творческого потенциала на разных стадиях развития организационной культуры	самореализации с учётом индивидуально-личностных особенностей, возможностей использования творческого потенциала в процессе управления организационной культурой	способами и методами саморазвития и самообразования, приемами оценки использования творческого потенциала в управлении организационной культурой
2.	ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	структуру коллектива, принципы работы в команде; стили руководства; природу лидерства; ключевые аспекты руководителей; основные социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в управлении организационной культурой	применять знания о коллективе; формировать лидерские компетенции для создания коммуникативной синергии; применять методы формирования и поддержания организационной культуры с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов коллектива	навыками работы в команде, руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; - навыками восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в процессе формирования и управления организационной культурой
3.	ПК-8	способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологически	основы кросскультурных отношений в организации, основные теории, виды конфликтов; особенности моделей поведения личности в	диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению в кросскультурной среде,	- навыками разработки стратегий и программ по предупреждению и разрешению конфликтов в кросскультурной среде; - навыками

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
		й климат в организации и эффективную организационную культуру	конфликте, технологии рационального поведения в конфликте, методы разрешения различных видов конфликтов, технологии управления конфликтами и создания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры	поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и формировать эффективную организационную культуру	формирования и поддержания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице *(для студентов ОФО)*.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)
		11/В
Контактная работа, в том числе:		
Аудиторные занятия (всего)	28	28
Занятия лекционного типа	14	14
Лабораторные занятия	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	14	14
Иная контактная работа:		
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3
Самостоятельная работа в том числе:		
Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к практическим занятиям.	7	7
Выполнение индивидуальных заданий (дискуссия).	6	6

Подготовка к текущему контролю		4	4
Контроль:			
Подготовка к экзамену		26,7	26,7
Общая трудоемкость	**час.**	**72**	**72**
	в том числе контактная работа	**28,3**	**28,3**
	зач. ед	**2**	**2**

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в В семестре (очная форма)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СР
1	2	3	4	5	6	7
1.	Сущность организационной культуры	7	2	2	-	3
2.	Типология организационной культуры	9	3	3	-	3
3.	Управление организационной культурой	10	3	3	-	4
4.	Методы и способы изучения организационной культуры	9	3	3	-	3
5.	Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации	10	3	3	-	4
	Итого по дисциплине:		**14**	**14**	**-**	**17**

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Сущность организационной культуры	Понятие, функции организационной культуры. Структура, содержание организационной культуры в системе государственной службы, в организациях сферы услуг. Национальные особенности организационной культуры. Структура коллектива, принципы работы в команде; стили руководства; природа лидерства; ключевые аспекты руководителей.	Контрольные вопросы
2.	Типология организационной культуры и ее диагностика	Определение доминирующего типа организационной культуры по Ч.Хэнди. Методика «клинического исследования» Э.Шейна. Методика OCAI К. Камерона и Р. Куинна; Диагностика организационной	Контрольные вопросы

		культуры по методике А.Балашова и А.Непомнящего.	
3.	Управление организационной культурой	Формирование организационной культуры – проблемы внешней и внутренней адаптации, подходы к формированию. Поддержание организационной культуры – принципы, механизмы и методы поддержания. Изменение организационной культуры в соответствии со стадией развития организации. Способы формирования и поддержания организационной культуры в системе государственной службы, в организациях сферы услуг. Основные социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в управлении организационной культурой	Контрольные вопросы
4.	Методы и способы изучения организационной культуры	Методы и способы изучения организационной культуры, в том числе способы и методы саморазвития и самообразования, использования творческого потенциала. Основы кросскультурных отношений в организации, основные теории, виды конфликтов; особенности моделей поведения личности в конфликте, технологии рационального поведения в конфликте, методы разрешения различных видов конфликтов, технологии управления конфликтами.	Контрольные вопросы
5.	Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации	Соответствие стратегии, принятой в организации и организационной культуры. Выявление наиболее значимых характеристик культуры (методика Д.Денисона). Влияние организационной культуры на управление персоналом в системе государственной службы, в организациях сферы услуг. Технологии создания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры.	Контрольные вопросы

2.3.2 Практические занятия

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Сущность организационной культуры	Понятие, функции организационной культуры. Структура, содержание организационной культуры в системе государственной службы, в организациях сферы услуг. Национальные особенности организационной культуры. Структура коллектива, принципы работы в команде;	Устный опрос

		стили руководства; природа лидерства; ключевые аспекты руководителей.	
2.	Типология организационной культуры и ее диагностика	Определение доминирующего типа организационной культуры по Ч.Хэнди. Методика «клинического исследования» Э.Шейна. Методика OCAI К. Камерона и Р. Куинна; Диагностика организационной культуры по методике А.Балашова и А.Непомнящего.	Устный опрос Участие в интерактивных формах проведения практических занятий**:** дискуссия
3.	Управление организационной культурой	Формирование организационной культуры – проблемы внешней и внутренней адаптации, подходы к формированию. Поддержание организационной культуры – принципы, механизмы и методы поддержания. Изменение организационной культуры в соответствии со стадией развития организации. Способы формирования и поддержания организационной культуры в системе государственной службы, в организациях сферы услуг. Основные социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в управлении организационной культурой	Устный опрос Участие в интерактивных формах проведения практических занятий**:** дискуссия
4.	Методы и способы изучения организационной культуры	Методы и способы изучения организационной культуры, в том числе способы и методы саморазвития и самообразования, использования творческого потенциала. Основы кросскультурных отношений в организации, основные теории, виды конфликтов; особенности моделей поведения личности в конфликте, технологии рационального поведения в конфликте, методы разрешения различных видов конфликтов, технологии управления конфликтами.	Устный опрос
5.	Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации	Соответствие стратегии, принятой в организации и организационной культуры. Выявление наиболее значимых характеристик культуры (методика Д.Денисона). Влияние организационной культуры на управление персоналом в системе государственной службы, в организациях сферы услуг. Технологии создания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры.	Устный опрос

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

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

Основная цель самостоятельной работы студента – закрепить теоретические знания, полученные на лекционных и практических занятиях путем самостоятельного изучения рекомендуемой литературы.

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к практическим занятиям	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка к текущему контролю	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Подготовка к дискуссии	Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

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 процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

Целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала. На практических занятиях также осуществляется проверка выполнения заданий. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; поиск и анализ научных статей, монографий по рассматриваемой теме.

В учебном процессе используются интерактивные формы проведения занятий (4 часа занятий семинарского типа с элементами дискуссии: 2 часа по теме: «Типология организационной культуры и ее диагностика», 2 часа по теме: «Управление организационной культурой». Практические занятия, предполагающие организацию дискуссии по отдельным вопросам, способствуют формированию более глубоких знаний по теме практического занятия, а также развитию навыков поиска, анализа необходимой информации, навыков публичной защиты своей позиции. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

Индивидуальные консультации обучающихся проводятся еженедельно в форме диалога. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Примерный перечень контрольных вопросов к отдельным разделам дисциплины
(ОК-3; ОПК-2; ПК-8)

Раздел 1. Сущность организационной культуры.

1. Понятие, функции, принципы организационной культуры
2. Структура организационной культуры
3. Содержание организационной культуры
4. Многоуровневая модель организационной культуры
5. Что такое «доминирующая культура»? По каким признакам она отличается от сильной культуры?
6. Из каких субъективных и объективных элементов состоит организационная культура?
7. В чем сущность эволюции организационной культуры и основных этапов ее развития?
8. Какие изменения должна претерпевать организационная культура в условиях формирования новых, глобалистических подходов к развитию организаций?

Примерные вопросы для дискуссии к разделам дисциплины
(ОК-3; ОПК-2; ПК-8)

Раздел 2. Типология организационной культуры

1. В чем сущность методики диагностики организационной культуры, разработанной Ч. Хэнди?
2. В какой последовательности производится диагностика культуры изучаемой организации по данной методике?
3. Какие уровни исследования культуры организации предусмотрены в методике Э. Шейна и в чем их сущность?
4. Почему данная методика получила название «клиническое исследование»?
5. Каким образом ведется изучение организационной культуры по данной методике?
6. В чем принципиальные различия между методикой диагностики организационной культуры К. Камерона – Р. Куинна и методикой Э. Шейна?
7. В чем сущность методики К. Камерона – Р. Куинна?
8. Каким образом обобщаются результаты анкетирования респондентов и устанавливается доминирующий тип культуры в данной методике?

9. Чем отличается методика диагностики культуры А. Балашова – А. Непомнящего от аналогичной методики К. Камерона – Р. Куинна?

Раздел 3. Управление организационной культурой.

1. Какие вы видите принципиальные различия между процессами формирования, поддержания и изменения организационной культуры ?

2. В чем сущность модели формирования организационной культуры Э. Шейна?

3. На каких этапах жизненного цикла организации производится формирование организационной культуры?

4. Как вы понимаете процессы внешней адаптации организации?

5. В чем сущность процесса внутренней интеграции организации?

6. Какие принципы формирования организационной культуры вы знаете и в чем их сущность?

7. В чем сущность методов поддержания организационной культуры и в какие периоды функционирования организации они используются?

8. В чем сущность шести шагов (этапов) по подготовке изменений организационной культуры в модели К. Камерона и Р. Куинна?

9. В какой последовательности необходимо проводить изменения культуры организации?

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для экзамена по дисциплине (ОК-3, ОПК-2, ПК-8).

1. Понятие, функции организационной культуры.
2. Структура, содержание организационной культуры в системе государственной службы, в организациях сферы услуг.
3. Национальные особенности организационной культуры.
4. Структура коллектива, принципы работы в команде; стили руководства; природа лидерства; ключевые аспекты руководителей.
5. Определение доминирующего типа организационной культуры по Ч.Хэнди.
6. Методика «клинического исследования» Э.Шейна.
7. Методика OCAI К. Камерона и Р. Куинна;
8. Диагностика организационной культуры по методике А.Балашова и А.Непомнящего.
9. Формирование организационной культуры – проблемы внешней и внутренней адаптации, подходы к формированию.
10. Поддержание организационной культуры – принципы, механизмы и методы поддержания.
11. Изменение организационной культуры в соответствии со стадией развития организации.
12. Способы формирования и поддержания организационной культуры в системе государственной службы, в организациях сферы услуг.
13. Основные социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в управлении организационной культурой.
14. Методы и способы изучения организационной культуры, в том числе способы и методы саморазвития и самообразования, использования творческого потенциала.
15. Основы кросскультурных отношений в организации.
16. Основные теории, виды конфликтов; особенности моделей поведения личности в конфликте.
17. Технологии рационального поведения в конфликте, методы разрешения различных видов конфликтов, технологии управления конфликтами.

18. Соответствие стратегии, принятой в организации и организационной культуры.

19. Выявление наиболее значимых характеристик культуры (методика Д.Денисона).

20. Влияние организационной культуры на управление персоналом в системе государственной службы, в организациях сферы услуг.

21. Технологии создания комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры.

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

5.1 Основная литература:*

1. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, А. В. Райченко. - М. : Юрайт, 2018. - 301 с. - https://biblio-online.ru/book/76CBF728-5D89-40F1-A097-2986A54DD5CD/organizacionnoe-povedenie.

2. Грошев, И. В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 535 с. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433.

3. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : в 3 ч. Ч. 1 : Основы, сущность и модели / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. - 6-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 249 с. - https://biblio-online.ru/book/EBAC74C8-6891-46E2-B738-D3DB6E401A43/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-1-osnovy-suschnost-i-modeli.

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

5.2 Дополнительная литература:

1. Попова, Е. П. Теория организации [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Попова Е. П., Решетникова К. В. - М. : Юрайт, 2018. - 338 с. - https://biblio-online.ru/book/431B8FE5-0C37-4AE0-89DD-D8F221A51702.

2. Балашов, Анатолий Павлович. Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080200.68 "Менеджмент" (квалификация (степень) "магистр") / А. П. Балашов. - Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2015. - 298 с. : ил. - (Вузовский учебник). - Библиогр. в конце гл. - ISBN 9785955803432. - ISBN 9785160092751. - ISBN 9785161003572 : 576.20.

3. Шейн, Эдгар. Организационная культура и лидерство [Текст] = Organizational culture and leadership : учебник / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - 3-е изд. - СПб. [и др.] : Питер, 2012. - 330 с. : ил. - (Классика MBA). - Библиогр.: с. 322-330. - ISBN 0787975974. - ISBN 9785423701949.

4. Лапыгин, Юрий Николаевич.Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 328 с. - (Высшее образование. Магистратура). - Библиогр.: с. 317-319. - ISBN 9785160044958 : 411.95.

5. Тихомирова, Ольга Геннадьевна. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент" / О. Г. Тихомирова. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 150 с. : ил. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 145-149. - ISBN 9785160045344 .

5.3. Периодические издания:

1. Управление персоналом
2. Управление корпоративной культурой
3. Экономика устойчивого развития
4. Управление человеческим потенциалом
5. Экономика: теория и практика
6. Кадровик
7. Организационная психология
8. Человеческий капитал и профессиональное образование
9. Проблемы теории и практики управления

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

1. URL: http://www.gks.ru – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики.
2. URL: http://www.iacenter.ru – Официальный сайт Межведомственного аналитического центра.
3. URL: http://krsdstat.gks.ru/ – официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и Республике Адыгея.
4. URL: http://economy.krasnodar.ru – официальный сайт министерства экономики Краснодарского края.
5. URL: http://www.economy.gov.ru – официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации.

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

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Управление организационной культурой» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении управленческих задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям.

Общие рекомендации по осуществлению самостоятельной работы представлены в методических указаниях, которые составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya.

Подготовка к лекции мобилизует студента на творческую работу, главными в которой являются умения слушать, воспринимать, записывать. Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

При изучении основной и дополнительной литературы, студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;

3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;

4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;

На первом этапе подготовки к занятию семинарского типа следует внимательно прочитать конспект лекций, изучить лекционный материал, проблемы и вопросы, освещавшиеся на лекционных занятиях. При этом важно обратить внимание на научные категории, понятия, определения, которые использовал лектор для раскрытия содержания темы. После внимательного изучения конспекта лекций и уяснения смысла и содержания основных понятий и вопросов темы можно обращаться к научно-теоретическому изучению материала по данной теме, проблеме.

Занятия семинарского типа по отдельным разделам проводятся в форме свободной дискуссии при активном участии всех студентов. В таких случаях у каждого студента имеется возможность проявить свои познания: дополнять выступающих, не соглашаться с ними, высказывать альтернативные точки зрения и отстаивать их, поправлять выступающих, задавать им вопросы, предлагать для обсуждения новые проблемы, анализировать практику по рассматриваемому вопросу.

В ходе самоподготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

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.

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

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для успешного освоения дисциплины, студент использует такие программные средства как Microsoft Office Professional Plus, ОС Microsoft Windows 8, 10.

8.2 Перечень информационных справочных систем

1. Электронно-библиотечная система (ЭБС) BOOK.ru,
2. «Консультант студента" (www.studentlibrary.ru),
3. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE",
4. Электронная библиотечная система "Юрайт",
5. Электронная библиотечная система «Лань»,
6. Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM»,
7. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru),
8. 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.	Занятия лекционного типа	Аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
2.	Занятия семинарского типа	АудиторииА208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, а также аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента (ауд. 224), ауд. Н208а
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н,212Н, 214Н, 201А,205А,А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А,2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
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 Ауд. 213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н