

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ершов Петр Петрович
Должность: ректор
Дата подписания: 14.10.2025 16:21:04
Уникальный программный ключ:
d716787cb2dec63f67d2c70a97dc1b66bd67fea5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЕТЕРИНАРНАЯ АКАДЕМИЯ»**

Одобрено
Ученым советом
(протокол № 2 от 01.11.2021 г.)



Приказ № 2 от 01.11.2021 г.

Рабочая программа дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

*основная профессиональная образовательная программа
высшего образования
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
бакалавриат
Направленность - менеджмент*

Московская область,
г. Дзержинский
2021 год

Рабочая программа дисциплины разработана с учётом требований
Федерального государственного образовательного стандарта высшего
образования(ФГОС ВО 3++) по направлению подготовки 38.03.02
Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Минобрнауки
России от «12» августа 2020 г. № 970

*Одобрена на заседании
кафедры экономики, менеджмента и
маркетинга*

*Протокол № 2 от 01.11.2021 г.
Зав. кафедрой,
д.э.н., профессор Н.А. Лебедев*

1. ПАСПОРТ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель, задачи и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Цель: обеспечение достижения планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций выпускников) на этапе изучения дисциплины.

Задачами изучения дисциплины являются:

- получение студентами систематизированных теоретических знаний об основах управления организационной культурой, принципах формирования структуры управления и межкультурной коммуникации в компаниях;
- получения навыков применения основных методов и инструментов формирования, поддержания и развития организационных культур;
- овладение основным инструментарием управления организационными культурами, получения опыта распознавания особенностей организационных культур в российских компаниях.

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

Наименование компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
ПК-1: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<u>ПК-1.3-</u> типологию конфликтов и технологию управления конфликтными ситуациями; типологию и основные принципы эффективных коммуникаций; основные подходы, роль и место кросскультурного менеджмента в мультикультурных коллективах; - структуру и динамику конфликта; поведение личности в конфликте; источники конфликтов и стрессов в организации; способы разрешения конфликтов. <u>ПК-1.4-</u> анализировать непосредственные причины возникновения конфликтов; анализировать структуру и динамику конфликтов; использовать приемы профилактики, урегулирования и оценки последствий конфликтов при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. <u>ПК1.5-</u> навыками управления персоналом в конфликтных ситуациях; навыками организации коммуникаций на разных уровнях управления, навыками эффективного применения управленческих функций; - методами предотвращения и разрешения конфликтных ситуаций в организации, в том числе в межкультурной среде.

1.3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО бакалавриата

Для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент настоящая дисциплина относится к вариативной части Блока 1 (Б1.В.1.ДВ.05.02) и является дисциплиной по выбору.

Совокупность знаний по дисциплине относится к области реализации управленческой деятельности и обеспечения комплексного развития организаций и их человеческих ресурсов.

При освоении курса студенты опираются на знания и умения, полученные в результате изучения, в частности, таких дисциплин, как «Введение в профессиональную деятельность», «Корпоративная социальная ответственность», «Методы принятия управленческих решений», «Психология», «Стратегический менеджмент», «Теория организации», «Управление человеческими ресурсами». Набор входящих знаний и умений, состоящий в понимании системы инструментов общих и прикладных технологий менеджмента, обеспечивает возможности для овладения профессиональными компетенциями, предусмотренными ФГОС ВО по направлению подготовки «Менеджмент», и знаниями, умениями, навыками в области формирования организационной культуры.

Студенты используют знания по организационной культуре при прохождении производственной (преддипломной) практики и в процессе подготовки выпускной квалификационной работы.

1.4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц (216 академических часов).

№ п/п	Объем дисциплины	Всего часов	
		для очной формы обучения	
1	Общая трудоемкость дисциплины¹	216	
2	Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)²:	30,25	
2.1	Контактная работа при проведении аттестации ³	0,25	
3	Аудиторная работа (всего)⁴:	30	
3.1	Занятия лекционного типа	10	
3.2	Занятия семинарского типа	20	
4	Самостоятельная работа обучающихся (всего)⁵	185,75	
4.1	Курсовая работа ⁶	-	
5	Вид промежуточной аттестации обучающегося⁷ (зачет с оценкой)		

¹ для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Всего» учебного плана и должно быть равно сумме строк 2, 4, 5

² для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Контакт.» учебного плана

³ для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «КрАт» учебного плана

⁴ сумма строк 3.1, 3.2, где строка 3.1. - для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Лек.» учебного плана, строка 3.2. - для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Лаб /Пр.» учебного плана

⁵ для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «СР» учебного плана

⁶ - для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «КуР» учебного плана

⁷ для каждой формы обучения соответствует количеству часов из графы «Контроль» учебного плана

**2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ),
структурированное по темам (разделам) (модуля), структурированное по
темам (разделам) с указанием отведенного на них количества
академических часов и видов учебных занятий**

**2.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий
(в академических часах)**

Очная форма обучения (срок обучения – 4 года)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Общая трудоёмкость (в часах) всего ¹	Контактная работа ²	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся по всем видам учебных занятий и трудоемкость (в часах)				
				Занятия лекционного типа/ И ³	Занятия семинарского типа/ И ³	Курсовая работа ⁴	Самостоятельн ая работа ⁵	Контроль ⁶
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Введение: предмет, задачи и содержание курса	12	2	1	1		10	
2.	Организационная и межкультурная коммуникация	12	2	1	1		10	
3.	Понятие, структура и содержание организационной культуры	12	2	1	1		10	
4.	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	13	1		1		12	
5.	Типология культур	15	3	1	2		12	
6.	Понятие и виды субкультур	15	3	1	2		12	
7.	Сильные и слабые культуры	15	3	1	2		12	
8.	Миссия компании и корпоративный кодекс	13	1		1/1		12	
9.	Имидж компании	14	2	1	1/1		12	
10.	Формирование организационной культуры и методы ее поддержания	13	1		1/1		12	
11.	Развитие и изменение организационной культуры	14	2		2/2		12	
12.	Влияние организационной культуры на деятельность организации	14	2	1	1/1		12	
13.	Организационная культура и мотивация	14	2	1	1		12	
14.	Содержание и показатели анализа организационной культуры	14	2	1	1		12	
15.	Межкультурная коммуникация в международных компаниях	13	1		1		12	
16.	Формирование и развитие организационных культур российских компаний	12,75	1		1		11,75	
	Форма промежуточной аттестации⁷	0,25	0,25					

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Общая трудоёмкость (в часах) всего ¹	Контактная работа ²	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся по всем видам учебных занятий и трудоёмкость (в часах)				
				Занятия лекционного типа/И ³	Занятия семинарского типа/И ³	Курсовая работа ⁴	Самостоятель- ная работа ⁵	Контроль ⁶
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	(зачет с оценкой)							
	Всего⁸:	216	30,25	10	20/6		185,75	

¹ по строкам, соответствующим разделам (темам) дисциплины, количество часов в графе 3 равно сумме граф 4 и 8

² по строкам, соответствующим разделам (темам) дисциплины, количество часов контактной работы равно сумме граф 5 и 6

³ в том числе – занятия, проводимые в интерактивных формах (И), количество часов в соответствии с учебным планом

⁴ в графе 7 указываются часы только в строках «Форма промежуточной аттестации» и «Всего» в соответствии с количеством часов в графе «КуР» учебного плана

⁵ количество часов в графе 8, указанных по строке «Всего» распределяется по строкам, соответствующим разделам (темам) дисциплины

⁶ в графе 9 указываются часы только в строках «Форма промежуточной аттестации» и «Всего» в соответствии с количеством часов в графе «Контроль» учебного плана

⁷ в графе 3 указывается сумма граф 4,7,9, где в графе 4 – количество часов из графы «КрАт» учебного плана, в графе 7 – количество часов из графы «КуР» учебного плана, в графе 9 – количество часов из графы «Контроль» учебного плана

⁸ количество часов по графам 3-9 в соответствии с графами в учебном плане, где графа 3 – «Всего», графа 4 – «Контакт.», графа 5 – «Лек», графа 6 – «Лаб»/«Пр», графа 7 – КуР», графа 8 – «СР», графа 9 – «Контроль»

2.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание раздела
1.	Введение: предмет, задачи и содержание курса	Предмет курса. Структура и содержание курса. Особенности изучения отдельных вопросов и тем курса. Организационная культура: сущность, структура, особенности формирования и развития. Связь курса с другими дисциплинами учебного плана. Роль курса в подготовке специалистов в области управления персоналом. Список рекомендованной литературы для самостоятельной работы.
2.	Организационная и межкультурная коммуникация	Коммуникация как процесс и ее составляющие. Организационная коммуникация. Виды и методы организационной коммуникации. Формальная и неформальная коммуникация. Горизонтальная и вертикальная коммуникации.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание раздела
		Коммуникация как культурно обусловленный процесс. Межкультурная коммуникация. Общие параметры культуры. Аспекты межкультурной коммуникации.
3.	Понятие, структура и содержание организационной культуры	Культура, организация, организационная культура. Основные термины и понятия. История возникновения понятия организационной культуры. Причины научного интереса к организационной культуре. Культура как целостная система ценностей. Социологические, исторические, нормативные, психологические, дидактические и антропологические определения культуры. Основные атрибуты организационной культуры.
4.	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	Структура организационной культуры: горизонтальное и вертикальное измерения. Формы культуры организации: экономическая, социально - психологическая, правовая, политическая. Уровни организационной культуры: внешний и внутренний. Артефакт организационной культуры. Ценности. Основные убеждения. Герои. Обряды, ритуалы и церемонии. Внешний вид персонала. Структура общения. Трудовая этика и мораль Организационная коммуникация. Ценностная модель организации.
5.	Типология культур	Типология Р. Рюттингера. Классификация Дила и Кеннеди. Классификация М.К. де Врие и Д. Миллера. Типология культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов. (С. Медок и Д. Паркин). Четыре типа организационных культур. Инструменты оценки типа культуры. Профили организационной культуры.
6.	Понятие и виды субкультур	Организационная культура как совокупность локальных субкультур. Формальная и неформальная структуры организации. Контркультура. Социальные нормы. Групповая специализация. Эффективность работы группы и конформизм. Доминирующая культура и субкультуры. Типы субкультур.
7.	Сильные и слабые культуры	Характеристики слабой и сильной организационной культуры. Связь организационной культуры с успешной деятельностью компании. Изменение организационной культуры. Роль лидера в создании сильной культуры. Справедливость распределения вознаграждения и символов статуса организации. Институционализация образцов поведения. Командообразование и его роль в формировании сильной культуры.
8.	Миссия компании и корпоративный кодекс	Миссия – философия организации, основная причина ее существования. Мотивы разработки миссии. Общие подходы к разработке миссии. Внешняя и внутренняя функции миссии. Классификация миссий. Влияние миссии на стиль ведения бизнеса. Процедура разработки миссии. Смена миссии организации. Миссия и девизы организации. Основные компоненты корпоративного кодекса. Корпоративный кодекс и внутренняя среда организации.
9.	Имидж компании	Системный подход к формированию имиджа компании. Позитивный и негативный имидж. Основные составляющие имиджа: имидж основателя компании, имидж товара, имидж потребителей товара, имидж персонала. Смена имиджа. Влияние имиджа организации на стиль ведения бизнеса.
10.	Формирование организационной культуры и методы	Принципы и методы формирования, поддержания и укрепления организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание раздела
	ее поддержания	<p>Проблемные ситуации формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры.</p> <p>Роль основателей организации в формировании организационной культуры. Первичные способы передачи организационной культуры. Вторичные способы передачи организационной культуры.</p>
11.	Развитие и изменение организационной культуры	<p>Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры. Культурная адаптация и ее основные стадии. Значение аккультурации новых сотрудников для поддержания организационной культуры. Типы взаимодействий при овладении организационной культурой. Методы получения информации об организационной культуре в процессе культурной адаптации.</p> <p>Необходимость культурных изменений. Управление процессом организационных изменений.</p> <p>Взаимодействие внутренних компонентов организации и внешней среды. Принципы организационных изменений.</p> <p>Осуществление организационных изменений. Модели организационных изменений. Модель Ансоффа. Модель Левина. Модель Бекхарда. Модель Тюрли. Модель Грейнера. Модель Бира.</p>
12.	Влияние организационной культуры на деятельность организации	<p>Определение и функции корпоративной культуры. Факторы и элементы корпоративной культуры. Организационная культура: уровни, модели. Модель Харрисона, модель Константина. Формирование и специфика корпоративной культуры российскими компан Основные этапы изменения культуры организации. Идеология как фактор изменений в культуре организации.</p> <p>Влияние организационной культуры на деятельность руководителя. Имидж- модели руководителей. Влияние культуры на персонал. Модель взаимодействия работника, организации и организационной культуры.</p> <p>Влияние культуры на организационную эффективность. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Модели влияния культуры на организацию. Модель Сате. Модель Парсонса. Модель Квина- Рорбаха. Модель Питерса- Уотермана. Деловая репутация.</p>
13.	Организационная культура и мотивация	<p>Функция мотивации. Модель взаимодействия человека и организационных составляющих. Механизмы мотивации. Современные мотивационные модели.</p> <p>Организационная культура как метод коллективной мотивации. Основные принципы культурной мотивации. Мотивация персонала в различных организационных культурах.</p> <p>Лояльность и приверженность персонала организации. Формирование лояльности персонала к организации. Основные критерии определения степени лояльности персонала. Методы определения степени лояльности персонала организации.</p>
14.	Содержание и показатели анализа организационной культуры	<p>Значение и вопросы оценки организационной культуры.</p> <p>Инструменты оценки организационной культуры. Оценка общего культурного уровня. Инструмент оценки конкурентных ценностей. Измерители организационной культуры: сила, сплоченность, тип.</p> <p>Гендерный аспект анализа организационной культуры.</p>
15.	Межкультурная коммуникация в международных компаниях	<p>Культурное разнообразие международных компаний. Типология международных компаний. Организационная и национальная культуры международных компаний на внешнем и внутреннем уровнях. Внешняя адаптация международной компании. Проблемы внешней адаптации. Факторы, влияющие на взаимодействие макро- и микро- культур.</p>

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание раздела
		<p>Взаимное влияние организационной культуры международной компании и национальной культуры принимающей страны.</p> <p>Внутренняя интеграция международных компаний. Различные модели культурного взаимодействия в международных компаниях. Возникновение культурной синергии. Подготовка сотрудников международной компании к успешной работе в рамках иной национальной культуры.</p>
16.	Формирование и развитие организационных культур российских компаний	<p>Диагностика типов и определение важнейших характеристик организационных культур российских компаний.</p> <p>Закономерности и особенности развития важнейших элементов культуры российских организаций. Восприятие сотрудниками культуры организации. Удовлетворенность и лояльность.</p> <p>Обучение и коммуникации. Социальный климат в коллективе. История организации и ее культура. Роль основателя компании. Индикаторы культуры.</p> <p>«Культурное поле» компании и его влияние на эффективность управления человеческими ресурсами в российских компаниях.</p>

2.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем (при необходимости)

Для реализации предусмотренных видов учебной работы в качестве образовательных технологий используются такие информационные технологии, как:

- мультимедийное обучение (презентации, мультимедийные курсы);
- сетевые компьютерные технологии (Интернет, локальная сеть).

Программное обеспечение:

Операционная система Microsoft Win 7, Libre Office, Adobe Acrobat Reader DC, 7-zip, Paint.Net.

Профессиональные базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- Правовая информационная база данных Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru/>
- Сайт Федеральной службы государственной статистики – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

2.4. Содержание и трудоемкость самостоятельной работы по темам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (в академических часах), очная форма обучения	
1.	Введение: предмет, задачи и	- конспектирование учебной литературы;	10	

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (в академи- ческих часах), очная форма обучения	
	содержание курса	- проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях		
2.	Организационная и межкультурная коммуникация	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях	10	
3.	Понятие, структура и содержание организационной культуры	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях	10	
4.	Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях	12	
5.	Типология культур	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях; - подготовка реферата или реферативного обзора	12	
6.	Понятие и виды субкультур	- конспектирование учебной литературы;	12	

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (в академи- ческих часах), очная форма обучения	
		- проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях; - - подготовка реферата или доклада		
7.	Сильные и слабые культуры	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях; - - подготовка реферата или доклада	12	
8.	Миссия компании и корпоративный кодекс	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях	12	
9.	Имидж компании	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях	12	
10.	Формирование организацион-ной культуры и методы ее поддержания	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях	12	

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (в академи- ческих часах), очная форма обучения	
11.	Развитие и изменение организационной культуры	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях	12	
12.	Влияние организацион-ной культуры на деятельность организации	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях; - подготовка реферата или реферативного обзора	12	
13.	Организационная культура и мотивация	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях; - подготовка реферата или реферативного обзора	12	
14.	Содержание и показатели анализа организационной культуры	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях; - подготовка реферата или реферативного обзора	12	
15.	Межкультурная коммуникация в международных компаниях	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка	12	

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (в академических часах), очная форма обучения	
		докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях; - подготовка реферата или реферативного обзора		
16.	Формирование и развитие организационных культур российских компаний	- конспектирование учебной литературы; - проработка учебного материала (по конспектам лекций, учебной и научной литературе) и подготовка докладов на семинарах, практических занятиях и для участия в тематических дискуссиях; - подготовка реферата или реферативного обзора	11,75	

2.5. Перечень учебно-методического обеспечения для текущего контроля успеваемости

Примерная тематика и планы семинарских и/или практических занятий для очной и заочной форм обучения

Тема 1. Введение, предмет, задачи и содержание курса

Цель: Закрепление знаний и предмете, задачах и содержании курса

Вопросы для обсуждения:

1. Предмет курса. Структура и содержание курса. Особенности изучения отдельных вопросов и тем курса.
2. Организационная культура: сущность, структура, особенности формирования и развития.
3. Связь курса с другими дисциплинами учебного плана.
4. Роль курса в подготовке специалистов в области управления персоналом.
5. Список рекомендованной литературы для самостоятельной работы.

Тема 2. Организационная и межкультурная коммуникация.

Цель: Закрепление теоретических понятий: коммуникация, формальная и неформальная коммуникация. Рассмотрение конкретных примеров формальной и неформальной, горизонтальной и вертикальной коммуникаций в компаниях (обзор статей). Дискуссия по кейсу.

Вопросы для обсуждения:

1. Коммуникация как процесс и ее составляющие.

2. Формальная и неформальная коммуникация.
3. Горизонтальная и вертикальная коммуникации.
4. Деловая игра «Передача коммуникаций на различные уровни управления. Умение слушать и слышать информацию».
5. Кейс «Методы развития в компаниях вертикальных и горизонтальных коммуникаций. Эффективные коммуникации».

Тема 3. Понятие, структура и содержание организационной культуры.

Цель: Закрепление теоретических понятий: культура, организация, организационная культура

Вопросы для обсуждения:

1. Культура, организация, организационная культура. Основные термины и понятия.
2. История возникновения понятия организационной культуры. Причины научного интереса к организационной культуре.
3. Культура как целостная система ценностей.
4. Социологические, исторические, нормативные, психологические, дидактические и антропологические определения культуры.
5. Основные атрибуты организационной культуры.

Тема 4. Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия.

Цель: Закрепление теоретических понятий: уровни, артефакты организационной культуры. Рассмотрение артефактов организационной культуры на конкретных примерах (обзор статей, сайтов компаний). Дискуссия по кейсу.

Вопросы для обсуждения:

1. Уровни организационной культуры: внешний и внутренний.
2. Артефакт организационной культуры: ценности, основные убеждения, Герои, обряды, ритуалы, церемонии, внешний вид персонала, структура общения, трудовая этика и мораль.
3. Кейс «Формирование атрибутов организационной культуры».

Тема 6. Понятие и виды субкультур.

Цель: Закрепление теоретических понятий: организационная культура как совокупность локальных субкультур

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная культура как совокупность локальных субкультур.
2. Формальная и неформальная структуры организации. Контркультура. Социальные нормы.
3. Групповая специализация.
4. Эффективность работы группы и конформизм. Доминирующая культура и субкультуры.
5. Типы субкультур.

Тема 7. Сильные и слабые культуры.

Цель: Определение понятий «сильная и слабая» организационная культура. Изучение методов распознавания культур. Изучение на практическом материале роли лидера в формировании сильной культуры и фактора командообразования. Рассмотрение и анализ практических ситуаций: «Выбор приемника», «Team building».

Вопросы для обсуждения:

1. Роль лидера в создании сильной культуры.
2. Справедливость распределения вознаграждения и символов статуса организации.
3. Командообразование и его роль в формировании сильной культуры.
4. Кейс «Выбор приемника» - компания General Electric.
5. Деловая игра «Team building (командообразование)».

Тема 8. Миссия компании и корпоративный кодекс. Имидж компании.

Цель: Определение понятия «миссия компании». Рассмотрение конкретных примеров «правильных и неправильных миссий» и их роли в управлении компаниями. Рассмотрение конкретных примеров корпоративных кодексов в российских и зарубежных компаниях, их сравнение.

Вопросы для обсуждения:

1. Миссия – философия организации.
2. Корпоративный кодекс и внутренняя среда организации.
3. Имидж компании.
4. Кейс «Особенности формирования миссии зарубежных и российских компаний»
5. Кейс «Смена имиджа. Влияние имиджа организации на стиль ведения бизнеса».

Тема 9. Имидж компании.

Цель: Определение понятия «Имидж компании».

Вопросы для обсуждения:

1. Системный подход к формированию имиджа компании.
2. Позитивный и негативный имидж.
3. Основные составляющие имиджа: имидж основателя компании, имидж товара, имидж потребителей товара, имидж персонала.
4. Смена имиджа.
5. Влияние имиджа организации на стиль ведения бизнеса.

Тема 10. Формирование организационной культуры и методы ее поддержания.

Цель: Определение необходимости формирования организационной культуры и методы ее поддержания

Вопросы для обсуждения:

1. Принципы и методы формирования, поддержания и укрепления
2. организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование
3. организационной культуры.
4. Проблемные ситуации формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры.
5. Роль основателей организации в формировании организационной
6. культуры. Первичные способы передачи организационной культуры.
7. Вторичные способы передачи организационной культуры.

Тема 11. Развитие и изменение организационной культуры.

Цель: Определение необходимости культурных изменений и организация процесса изменений на конкретных примерах (обзор статей, сайты компаний).

Вопросы для обсуждения:

1. Необходимость культурных изменений.
2. Управление процессом организационных изменений.
3. Деловая игра «Когда проводить изменения культуры?»

Тема 12. Влияние организационной культуры на деятельность организации.

Цель: Определение важности нахождения взаимосвязи между развитостью организационной культуры и эффективностью деятельности организации на примерах конкретных компаний: книга Майстер Дэвид. Делай то, что проповедуешь. Что руководители должны делать для создания корпоративной культуры, нацеленной на высокие достижения.

Вопросы для обсуждения:

1. Имидж - модели руководителей.
2. Организационная культура и персонал.
3. Кейс «Делай то, что проповедуешь».

Тема 13. Организационная культура и мотивация.

Цель: Определить степень зависимости формирования сильной организационной культуры и лояльности от систем мотивации персонала.

Вопросы для обсуждения:

1. Мотивация персонала в различных организационных культурах.
2. Лояльность персонала организации.
3. Кейс «Критерии и методы определения степени лояльности персонала».

Тема 14. Содержание и показатели анализа организационной культуры.

Цель: Изучить содержание и показатели анализа организационной культуры.

Вопросы для обсуждения:

1. Значение и вопросы оценки организационной культуры.

2. Инструменты оценки организационной культуры. Оценка общего
3. культурного уровня. Инструмент оценки конкурентных ценностей.
4. Измерители организационной культуры: сила, сплоченность, тип.
5. Гендерный аспект анализа организационной культуры.

Тема 15. Межкультурная коммуникация в международных компаниях

Цель: Изучить особенности формирования организационных культур в компаниях разных стран и в международных компаниях. Определить степень влияния национальных культурных составляющих на организационную культуру компаний.

Вопросы для обсуждения:

1. Культурное разнообразие международных компаний.
2. Кейс «Корпоративная культура Intel, Mary Key, Sony»

Тема 16. Формирование и развитие организационных культур российских компаний.

Цель: Изучить особенности формирования организационных культур в российских компаниях, сравнить их с западными компаниями.

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристика организационных культур российских компаний.
2. Закономерности и особенности развития важнейших элементов культуры российских организаций.
3. Кейс «Организационная культура компаний Лукойл, Связной»

Примерная тематика контрольных работ (рефератов) и методические указания по их выполнению

Вариант 1.

1. Структура организационной культуры.
2. Уровни организационной культуры.
3. Анализ организационной культуры собственного предприятия с точки зрения уровня ее развития

Вариант 2.

1. Инструменты оценки организационной культуры.
2. Диагностика типов организационной культуры и определение их важнейших характеристик
3. Характеристика организационной культуры своего предприятия с точки зрения принадлежности ее к тому или иному типу организационной культуры.

Вариант 3.

1. Принципы и методы формирования, развития и укрепления организационной культуры.
2. Этапы формирования организационной культуры.
3. Опишите методы, при помощи которых вы бы развивали и поддерживали организационную культуру своей организации. Обоснуйте свой выбор.

Вариант 4.

1. Организационная культура как совокупность локальных субкультур.
2. Формальная и неформальная структуры организации.
3. Проанализируйте свою организацию с точки зрения наличия в ней контркультуры и ее влияния на развитие организации.

Вариант 5.

1. Слабая и сильная организационная культура.
2. Роль лидера в создании сильной культуры.
3. Оцените вклад, который вносит руководитель в поддержание и развитие организационной культуры вашей организации

Вариант 6.

1. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры.
2. Управление процессом организационных изменений и основные этапы изменения культуры организации.
3. Оцените на каком этапе формирования находится оргкультура вашей организации. Охарактеризуйте основные методы и приемы ее поддержания, которыми пользуются руководители вашей организации.

Вариант 7.

1. Имидж компании. Понятие, виды и методы его формирования.
2. Роль основателей организации в формировании внешнего и внутреннего имиджа компании.
3. Проследите зависимость имиджа компании от имиджа действующего руководителя компании (на примере своей организации).

Вариант 8.

1. Организационная коммуникация как процесс и ее составляющие
2. Коммуникация как один структурных элементов организационной культуры. Требования, предъявляемые к эффективности коммуникаций в компании.
3. Охарактеризуйте систему коммуникаций своей организации. Оцените эффективность формальных коммуникационных потоков (как письменных, так и устных) в ней.

Вариант 9.

1. Организационная культура как метод коллективной мотивации.
2. Лояльность и приверженность персонала организации.
3. Опишите систему мотивации персонала в вашей организации. Оцените степень ее эффективности.

Вариант 10.

1. Закономерности и особенности развития важнейших элементов культуры российских организаций.
2. «Культурное поле» компании и его влияние на эффективность управления человеческими ресурсами в российских компаниях.
3. Проанализируйте черты «культурного поля» своей компании.

Указания о порядке выполнения контрольных работ

Примерный объем работы должен составлять 15 – 20 страниц машинописного текста. По своей структуре она должна иметь введение, несколько глав (не менее двух), заключение и список использованной литературы.

При написании и оформлении контрольных работ необходимо соблюдать следующие требования:

1. Контрольная работа может быть представлена в рукописном виде на отдельной тетради или распечатана с компьютера на листах формата А 4, помещенных в скоросшиватель.
2. Титульный лист контрольной работы оформляется в соответствии со стандартом.
3. После титульного листа подшивается бланк-задание с указанием темы, утвержденной преподавателем.
4. Страницы работы должны быть пронумерованы, и иметь поля (2-2,5 см).
5. Текст должен быть написан разборчиво и грамотно. Произвольные сокращения слов и терминов (кроме общепринятых) не допускаются.
6. Не допускается давать ответ путем прямого переписывания текста из литературных источников.
7. Вопросы контрольной работы необходимо записывать непосредственно перед каждым ответом.
8. Во введении обосновывается актуальность темы исследования и степень ее изученности в опубликованных литературных источниках.
9. В основных разделах работы раскрываются важнейшие аспекты темы исследования, и описывается самостоятельное видение студентом оптимальных путей решения проблем и задач по данной теме.
10. В заключении подводится итог исследования проблемы, и формулируются возможные пути применения полученных студентом знаний в практическом менеджменте.
11. Завершает работу список использованной литературы, который должен быть оформлен в соответствии с установленными правилами:
12. при ссылке на учебник, учебное пособие, монографию указываются фамилии и инициалы авторов, точное наименование издания, место издания, название издательства и год издания;
13. при ссылке на журнальные статьи указываются фамилии и инициалы авторов, наименование статьи, название журнала, год и номер выпуска.
14. В конце работы указывается дата ее выполнения и ставится личная подпись студента.

Контрольные работы должны быть представлены в сроки, определенные учебным графиком.

При наличии спорных вопросов по рецензированию контрольных работ студент вправе обращаться с письменным заявлением к заведующему кафедрой, который принимает решение в пределах своих полномочий.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

3.1. Методические материалы по процедуре оценивания в течение семестра

1. Опрос

Опрос является репродуктивным методом обучения и проводится с целью определения уровня теоретической подготовки студентов, выявления слабых мест в знаниях по изучаемой теме для оптимального построения учебного процесса. А также учит основам публичного выступления.

Уровень ответа	Критерии оценивания
повышенный	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил материал темы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение.
базовый	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал темы, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
пороговый	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала темы, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопрос.
ниже порогового	Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута).

2. Кейс-задание

Кейс-задание - это краткое описание проблемной ситуации на каком-либо реальном, либо вымышленном объекте, требующая от обучаемого оценки и/или предложений по выходу из данной ситуации, опираясь на предложенные вопросы.

Уровень выполнения задания	Критерии оценивания
повышенный	Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
базовый	Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
пороговый	Затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; затруднения в формулировке выводов.
ниже порогового	Неправильная оценка предложенной ситуации; отсутствие теоретического обоснования выполнения задания.

3. Задача

Задача – оценочное средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.

Уровень	Критерии оценивания
----------------	----------------------------

выполнения задания	
повышенный	Задание выполнено полностью: - продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию; - продемонстрирована способность применять стандартные формулы для вычисления; - сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения
базовый	Задание выполнено с незначительными погрешностями
пороговый	Обнаруживает знания и понимание большей части задания
ниже порогового	Задание не выполнено

4. Дискуссия

Дискуссия является репродуктивным методом обучения и представляет собой всестороннее коллективное обсуждение вопросов, проблем или сопоставление информации, идей, предложений (в интерактивной форме) обсуждение рефератов, подготовленных заранее. Дискуссия учит основам публичного выступления и позволяет оценить уровень освоения компетенций обучающимся.

Уровень ответа	Критерии оценивания
повышенный	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил материал темы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение.
базовый	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал темы, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
пороговый	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала темы, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопрос.
ниже порогового	Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута).

5. Творческое задание

Творческое задание - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Уровень выполнения задания	Критерии оценивания
повышенный	Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять;

	последовательное, правильное выполнение всех заданий; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
базовый	Дается комплексная оценка ситуации; демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; последовательное, правильное выполнение всех заданий; возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
пороговый	Затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; затруднения в формулировке выводов.
ниже порогового	Неправильная оценка ситуации; отсутствие теоретического обоснования выполнения задания.

6. Тестирование

Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Уровень выполнения задания	Критерии оценивания
повышенный	Правильно выполнено 90 – 100 % тестовых заданий.
базовый	Правильно выполнено 70 – 89 % тестовых заданий.
пороговый	Правильно выполнено 51 – 69% тестовых заданий.
ниже порогового	Правильно выполнено 0 – 50% тестовых заданий.

Примерные тестовые задания для текущего контроля

- Что такое организационная культура?
 - умение себя вести в организации
 - система принятых в организации подходов к делу
 - система принятых в организации подходов к людям
 - совокупность организационных технологий
- Философия организации - это:
 - стандарты поведения в организациях
 - наблюдаемые регулярные формы поведения
 - основные ценности, которых придерживается организация
 - политика, отражающая убеждения организации о том, как обращаться с сотрудниками и/или клиентами
 - стиль общения сотрудников
- Какой из перечисленных факторов входит в число определяющих силу организационной культуры?
 - жесткие стандарты поведения в организациях
 - строгое соблюдение правил и норм
 - формальный стиль общения сотрудников
 - коллегиальность при принятии решений;
 - разделяемость – признание сотрудниками основных ценностей компании
- Организационный климат - это:

○ общее ощущение, которое создается физической организацией пространства, стилем общения сотрудников между собой и формой поведения сотрудников по отношению к клиентам

- формы поведения сотрудников
- терминология и ритуалы, характерные для данной организации
- доминирующие в организации ценности
- нормы и правила поведения, характерные для групп

5. Какой из перечисленных признаков характеризует статичную организационную культуру?

- способность к быстрым изменениям
- способность быстро осваивать новые средства материальной культуры
- приверженность жестким поведенческим нормативам, силе традиций
- активность культуры
- наличие большого числа субкультур

6. Что такое организационное проектирование?

- один из механизмов достижения целей организации
- один из методов организационного моделирования
- формирование системы показателей, характеризующих деятельность

предприятия

- научно обоснованное формирование структуры организации

7. К основным этапам реорганизации относятся:

- подготовка
- организационно-техническое проектирование
- сбор информации
- социальное проектирование
- прогнозирование

8. Является ли универсальным основное содержание процесса формирования организационной структуры?

- да, для любых организаций
- нет
- да, для организаций одной и той же отрасли
- да, для организаций, осуществляющих одинаковые виды деятельности

9. Одним из направлений деятельности по организационному проектированию, осуществляемых на этапе регламентации организационной структуры, является:

- разработка требований к формам обработки информации
- разработка требований к кадровому обеспечению
- разработка внутриорганизационного экономического механизма
- разработка состава основных подразделений и связей между ними
- определение проектной численности подразделений

10. Метод структуризации целей при проектировании организационных структур состоит в:

- разработке формализованных математических отображений распределения полномочий и ответственности
- выработке системы целей организации и анализе организационной структуры с точки зрения их соответствия системным целям

- применении организационных форм, которые оправдали себя в других организациях
- разработке графических отражений организационных структур

11. Какой из перечисленных способов осуществления функций организации характерен для обучающейся организации?

- видение перспективы обеспечивается высшим руководством
- высшее руководство само решает, что должно быть сделано
- конфликты разрешаются путем применения власти
- каждый работник ограничен своим кругом обязанностей
- формулировка и реализация идей происходит на всех уровнях организации

12. Реинжиниринг представляет собой:

- корректировку целей и функций организации
- трансформацию организационной структуры
- изменение в технологии деятельности организации
- фундаментальное переосмысление и радикальное перепланирование бизнеса с начала до конца
- модификацию текущих рабочих процедур

Инновационные технологии, применяемые при изучении дисциплины

ИГРА ДЕЛОВАЯ – метод имитации реальных видов деятельности и общения в различных искусственно созданных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком при наличии различных факторов (конфликтной ситуаций, информационной неопределенности).

В рамках курса «Организационная культура» проводятся деловые игры по следующим темам:

«Организационная и культурная коммуникация». Тема № 1. Передача коммуникаций на различные уровни управления. Умение слушать и слышать информацию.

«Сильные и слабые культуры» Тема № 6. Командообразование.

«Развитие и изменение организационной культуры». Тема №10. Когда проводить изменения культуры?

CASE-STUDY– это метод обучения, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении реальных деловых ситуаций и задач. При данном методе.

обучения студент самостоятельно вынужден анализировать информацию, находить плюсы и минусы в принятых решениях и обосновывать их.

В учебном процессе данный метод применяется в рамках следующей темы:

«Организационная и культурная коммуникация». Тема № 1. Методы развития в компаниях вертикальных и горизонтальных коммуникаций. Эффективные коммуникации.

«Основные элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия» Тема № 3. Формирование атрибутов организационной культуры.

«Сильные и слабые культуры» Тема № 6. Выбор приемника бизнеса (на примере компании Дженерал Электрик).

«Имидж компании» Тема №8. Смена имиджа. Влияние имиджа организации на стиль ведения бизнеса (на примере компаний Вымпелком, Евросеть, Миракс- групп. Особенности формирования миссии зарубежных и российских компаний.

«Развитие и изменение организационной культуры». Тема №10. Кейс Делай то, что проповедуешь по книге Дэвида Майстера «Делай то, что проповедуешь» Что руководители должны делать для создания корпоративной культуры, нацеленной на высокие достижения.

«Организационная культура и мотивация» Тема № 12. Критерии и методы определения степени лояльности персонала. Анкетирование персонала и анализ полученных данных.

«Межкультурная коммуникация в международных компаниях» Тема 14. Корпоративная культура Intel, Mary Key, Sony.

«Формирование и развитие организационных культур российских компаний». Тема № 15. Организационная культура компаний Лукойл, Связной.

3.2. Перечень учебно-методического обеспечения для промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Коммуникация как процесс и ее составляющие. Организационная коммуникация.
2. Классификация культур.
3. Культура, организация, организационная культура.
4. Методы и подходы к изучению организационной культуры.
5. Структура организационной культуры.
6. Формы культуры организации.
7. Уровни организационной культуры.
8. Артефакт организационной культуры.
9. Подходы к типологии культур.
10. Типология культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов.
11. Четыре типа организационных культур.
12. Инструменты оценки типа культуры.
13. Профили организационной культуры.
14. Организационная культура как совокупность локальных субкультур.
15. Формальная и неформальная структуры организации.
16. Доминирующая культура и субкультуры.
17. Типы субкультур.
18. Характеристики слабой и сильной организационной культуры.
19. Связь организационной культуры с успешной деятельностью компании.
20. Роль лидера в создании сильной культуры.
21. Командообразование и его роль в формировании сильной культуры.
22. Миссия – философия организации, основная причина ее существования.
23. Внешняя и внутренняя функции миссии. Классификация миссий.
24. Влияние миссии на стиль ведения бизнеса.
25. Миссия и девизы организации.
26. Корпоративный кодекс и его основные составляющие части.
27. Системный подход к формированию имиджа компании.
28. Позитивный и негативный имидж.
29. Основные составляющие имиджа.
30. Влияние имиджа организации на стиль ведения бизнеса.
31. Принципы и методы формирования, поддержания и укрепления организационной культуры.
32. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

33. Этапы формирования организационной культуры.
34. Роль основателей организации в формировании организационной культуры.
35. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры.
36. Культурная адаптация и ее основные стадии.
37. Методы получения информации об организационной культуре в процессе культурной адаптации.
38. Управление процессом организационных изменений.
39. Осуществление организационных изменений.
40. Модели организационных изменений.
41. Основные этапы изменения культуры организации.
42. Идеология как фактор изменений в культуре организации.
43. Влияние организационной культуры на деятельность организации.
44. Влияние организационной культуры на персонал.
45. Влияние культуры на организационную эффективность.
46. Функция мотивации. Механизмы мотивации. Современные мотивационные модели.
47. Организационная культура как метод коллективной мотивации.
48. Основные принципы культурной мотивации.
49. Мотивация персонала в различных организационных культурах.
50. Лояльность и приверженность персонала организации.
51. Формирование лояльности персонала к организации.
52. Инструменты оценки организационной культуры.
53. Оценка общего культурного уровня.
54. Инструмент оценки конкурентных ценностей.
55. Культурное разнообразие международных компаний. Типология международных компаний.
56. Организационная и национальная культуры международных компаний на внешнем и внутреннем уровнях.
57. Взаимное влияние организационной культуры международной компании и национальной культуры принимающей страны.
58. Диагностика типов и определение важнейших характеристик организационных культур российских компаний.
59. Закономерности и особенности развития важнейших элементов культуры российских организаций.
60. «Культурное поле» компании и его влияние на эффективность управления человеческими ресурсами в российских компаниях.

3.3. Средства текущей и итоговой оценки качества сформированных компетенций при изучении дисциплины

Оценка успеваемости студентов складывается из результатов:

- самостоятельного выполнения тестовых заданий, творческих заданий;
- самостоятельного выполнения контрольных работ – рефератов, решения задач, кейсов;
- анализа подготовленных рефератов
- устного опроса при сдаче выполненных индивидуальных заданий, защиты отчетов по самостоятельным работам и во время промежуточной аттестации по дисциплине (для выявления знания и понимания теоретического материала дисциплины).

4. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная литература:

1. Грошев И.В., Краснослободцев А.А. Организационная культура: учебник / - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>.

2. Згонник Л.В. Организационное поведение: учебник. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156>.

Дополнительная литература:

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: - М.: Университет «Синергия», 2017; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>.

2. Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. - М.: Дашков и К°, 2016; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453255>.

3. Мандель Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+: учебное пособие для студентов всех уровней обучения / Б.Р. Мандель. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 348 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-5658-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Журнал «Корпоративная культура» www.c-culture.ru
2. Журнал «Справочник по управлению персоналом» www.sup.kadrovik.ru
3. Журнал «Секрет фирмы» www.sf-online.ru
4. Журнал «Компания» www.co.ru
5. Журнал «Кадры Микс» www.personal-mix.ru

5. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Аудитория для проведения учебных занятий

оборудование:

доска, учебная мебель, стол, стул преподавателя

технические средства обучения:

Переносное мультимедийное оборудование:

Ноутбук, проектор, экран демонстрационный

Помещение для самостоятельной работы обучающихся

оборудование:

специализированная мебель, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет"

6. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Программа может быть адаптирована для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья различных нозологий по личному заявлению обучающегося (законного представителя) на основании рекомендаций заключения психолого-медико-педагогической комиссии.

Обучающимся инвалидам и лицам с ОВЗ по заявлению предоставляются специальные технические средства, услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.