

Воскресенский институт туризма – филиал РМАТ

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ

Директор Воскресенского
института туризма – филиала РМАТ
Квартальнова Т.В.

«31» августа 2018 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

квалификация (степень) выпускника – бакалавр


Б.1. Б.23

Воскресенск,
2018


Рабочая программа дисциплины Организационная культура составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО), обязательными при реализации основных профессиональных образовательных программ бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом образовательными учреждения высшего образования на территории Российской Федерации, имеющими государственную аккредитацию.

Рабочая программа составлена на основе основной профессиональной образовательной программы и предназначена для обучающихся по направлению Управления персоналом в качестве дисциплины базовой части блока Б.1.




Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Экономики и управления, протокол № 1 от «31» августа 2018 г.

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Зав. кафедрой экономики и управления	Ранюк В.В.	к.с.н.	

Разработчик (и):

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Зав. кафедрой экономики и управления	Ранюк В.В.	к.с.н	

Рабочая программа согласована:

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Зам. директора по УМР	Минаева Е.А.	к.п.н.	
Зав. кафедрой экономики и управления	Ранюк В.В.	к.с.н	
Зав. библиотекой	Житникова Л.А.		

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью изучения дисциплины является формирование готовности к кооперации с коллегами, к работе на общий результат на основе этических норм и других элементов организационной культуры, осуществлять диагностику организационной культуры, участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом.

Задачами изучения дисциплины являются:

освоение основ кооперации с коллегами, работы на общий результат на основе этических норм и других элементов организационной культуры, методов диагностики организационной культуры, реализации программ организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом;

формирование умений к кооперации с коллегами и работы на общий результат на основе этических норм и других элементов организационной культуры, осуществлять диагностику организационной культуры, участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом;

овладение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с использованием элементов организационной культуры, диагностики организационной культуры.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций, представленных в компетентностной карте дисциплины в соответствии с ФГОС ВО, компетентностной моделью выпускника, определенной вузом и представленной в ОПОП, и содержанием дисциплины (модуля):

Индекс компетенции	Название компетенции	Содержание компетенции (в результате изучения дисциплины студент должен)		
		знать	уметь	владеть
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	основы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	участвовать в работе на общий результат, организовывать взаимодействие между людьми, осуществлять контроль и оценку эффективности деятельности других	навыками кооперации с коллегами, работы на общий результат, навыками организации взаимодействия и координации между людьми
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением	сущность структуру, функции и типологии организационной культуры;	анализировать состояние и особенности функционирования культуры в организации;	навыками диагностики организационной культуры; технологией разработки и

Индекс компетенции	Название компетенции	Содержание компетенции (в результате изучения дисциплины студент должен)		
		знать	уметь	владеть
	применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	методы диагностики организационной культуры; методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры; основы организации управления развитием организационной культуры	создавать профиль организационной культуры; разрабатывать практические мероприятия по управлению организационной культурой с учетом возможных рисков и ограничений; обобщать и использовать передовой опыт в управлении организационной культурой	внедрения организационной культуры; навыками разработки программ развития организационной культуры
ПК-37	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	основы разработки и внедрения программ организационных изменений в части решения задач управления персоналом; технологии преодоления сопротивления изменениям	разрабатывать программы организационных изменений в части решения задач управления персоналом: применять технологии преодоления сопротивления изменениям	навыками разработки программ организационных изменений в части решения задач управления персоналом; навыками применения технологий преодоления сопротивления изменениям

3. Место дисциплины в структуре ОПОП и этапы формирования компетенций

Дисциплина Организационная культура относится к дисциплинам базовой части ОПОП. Компетенции, формируемые дисциплиной Организационная культура, также формируются и на других этапах в соответствии с учебным планом.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

4.1. Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		8	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	32	32	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	14	14	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	14	14	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	14	14	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	-	-	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	40	40	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	38	38	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	2	2	
Форма промежуточной аттестации (зачет)		зачет	
Общая трудоемкость дисциплины: часы	72	72	
зачетные единицы	2	2	

4.2. Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Курс	
		4	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	10	10	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	4	4	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	2	2	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	2	2	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	-	-	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	62	62	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	58	58	

Вид учебной работы	Всего часов	Курс	
		4	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	4	4	
Форма промежуточной аттестации (зачет)	зачет		
Общая трудоемкость дисциплины: часы	72	72	
зачетные единицы	2	2	

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Организационная культура как социальное явление	Организационная культура как социальное явление. Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Современные теоретические представления об «организационной культуре». Экономика знаний и организационная культура. Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Неоднородность организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур. Функции организационной культуры. Организационная культура как фактор эффективного взаимодействия между людьми. Основы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.
2.	Типология организационных культур	Типология организационных культур. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Понятия и виды субкультур. Общая характеристика типологии организационных культур. Типологии Г.Хофштеда, Р.Льюиса, С.Ханди, Т.Дейла и А.Кеннеди, Р.Блеза и Ж.Маутона, К.Камерона и Р.Куинна и пр. Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.
3.	Диагностика организационной культуры	Методы изучения организационной культуры. Диагностика типов и определение важнейших характеристик организационных культур. Аналитический подход к изучению организационной культуры. Содержание и показатели анализа организационной культуры. Построение профиля организационной культуры. Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Материальная культура организации, ее измерение и оценка. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового

		поведения. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.
4	Формирование и поддержание организационной культуры	Факторы формирования организационной культуры. Динамическая модель организационной культуры Э.Шейна. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Методы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.
5.	Основы разработки и внедрения программ организационных изменений	Проблемы изменения организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций. Методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации. Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления. Методы преодоления сопротивления изменениям организационной культуры. Организация и координация взаимодействия между работниками, контроль и оценка эффективности деятельности других.
6.	Управление развитием организационной культуры	Организация управления развитием организационной культуры. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления развитием организационной культуры. Методологические проблемы развития культуры. Система управления развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом. Влияние организационной культуры на организационную. Влияние организационной культуры на деятельность руководителя, персонал организации. Моделирование развития организационной культуры компании.

5.2. Разделы дисциплины и виды занятий

5.2.1. Очная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)				СРО
			Итого	в том числе			
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	
Тема 1. Организационная культура как социальное явление	ОПК-7 ПК-32	10	4	2		2	6
Тема 2. Типология организационных	ПК-32	10	4	2		2	6

культур								
Тема 3. Диагностика организационной культуры	ПК-32	10	4	2		2		6
Тема 4. Формирование и поддержание организационной культуры	ПК-32	10	4	2		2		6
Тема 5. Основы разработки и внедрения программ организационных изменений	ОПК-7 ПК-37	10	4	2		2		6
Тема 6. Управление развитием организационной культуры	ПК-32	16	8	4		4		8
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)		2	2				2	
Форма промежуточной аттестации (зачет)		4	2				2	2
Всего часов		72	32	14		14	4	40

5.2.2. Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)					СРО
			Итого	в том числе				
				ЗЛГ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ПА	
Тема 1. Организационная культура как социальное явление	ОПК-7 ПК-32	9	1	1				8
Тема 2. Типология организационных культур	ПК-32	11	1	1				10
Тема 3. Диагностика организационной культуры	ПК-32	11	1	1				10
Тема 4. Формирование и поддержание организационной культуры	ПК-32	11	1	1				10
Тема 5. Основы разработки и внедрения программ организационных изменений	ОПК-7 ПК-37	11	1			1		10
Тема 6. Управление развитием организационной культуры	ПК-32	11	1			1		10
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или)		2	2				2	

лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)								
Форма промежуточной аттестации (зачет)		6	2				2	4
Всего часов		72	10	4			2	4

6. Контактная и самостоятельная работа обучающихся

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплинам (модулям) включает в себя:

занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся) и (или) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации).

Занятия лекционного типа проводятся в соответствии с объемом и содержанием представленным в таблице раздела 5.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, содержание дисциплины (модуля) составлено на основе результатов научных исследований, проводимых РМАТ, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

6.1. Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и др.)

Тема 1. Организационная культура как социальное явление

Трудоемкость занятия: 2 часа (очная форма)

Цель занятия: освоение сущности организационной культуры, её структуры, функций и типологии как фактора организации и координации взаимодействия между людьми (ОПК-7, ПК-32).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, выступление с сообщением

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Сущность и структура организационной культуры. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации.

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и структура организационной культуры. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации.

2. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры.

3. Измерения и уровни организационной культуры.

4. Неоднородность организационной культуры. Виды и причины возникновения контркультур.

5. Функции организационной культуры.

6. Организационная культура как фактор эффективного взаимодействия между людьми.
7. Основы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

Темы сообщений:

1. Организационная культура как социальное явление.
2. Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни.
3. Современные теоретические представления об «организационной культуре».
4. Экономика знаний и организационная культура.
5. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур.

Тема 2. Типология организационных культур

Трудоемкость занятия: 2 часа (очная форма)

Цель занятия: освоение типологий организационных культур (ПК-32).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, представление результатов аналитической исследовательской работы

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.

Вопросы для обсуждения:

1. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
2. Понятия и виды субкультур.
3. Общая характеристика типологии организационных культур.
4. Типологии организационных культур Г.Хофштеда, Р.Льюиса, С.Ханди, Т.Дейла и А.Кеннеди, Р.Блеза и Ж.Маутона, К.Камерона и Р.Куинна.
5. Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.

Задание: выполнить аналитическую исследовательскую работу по анализу типа организационной культуры предприятия (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

Тема 3. Диагностика организационной культуры

Трудоемкость занятия: 2 часа (очная форма)

Цель занятия: освоение методов диагностики организационных культур (ПК-32).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, представление результатов аналитической исследовательской работы

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: Диагностика типов и определение важнейших характеристик организационных культур.

Вопросы для обсуждения:

1. Методы изучения организационной культуры.
2. Диагностика типов и определение важнейших характеристик организационных культур.
3. Аналитический подход к изучению организационной культуры. Содержание и показатели анализа организационной культуры.
4. Построение профиля организационной культуры.
5. Исследование элементов организационной культуры (совокупность моделей выполнения работ; делового взаимодействия; межличностного общения; материальная культура организации; культура организации труда и производства; культура условий труда, безопасность труда).

6. Исследование культуры управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.

7. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.

Задание: выполнить аналитическую исследовательскую работу по анализу методов изучения организационной культуры. Провести исследование организационной культуры предприятия по элементам: производственная культура; культура управления; культура организации труда; культура качества работы; культура межличностных взаимодействий; культура безопасности труда; ценности, обычаи и традиции (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

Тема 4. Формирование и поддержание организационной культуры

Трудоемкость занятия: 2 часа (очная форма)

Цель занятия: обеспечение готовности участвовать в формировании и поддержании организационной культуры предприятия (ПК-32).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, представление результатов практической работы

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: методы формирования и поддержания организационной культуры.

Вопросы для обсуждения:

1. Факторы формирования организационной культуры. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

2. Методы формирования организационной культуры.

3. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции организационной культуры.

4. Проблемы и методы поддержания организационной культуры.

5. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения их разработка.

6. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.

Задание: выполнить практическую работу по определению компонентов Кодекса организационной культуры и программы его внедрения (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

Тема 5. Основы разработки и внедрения программ организационных изменений

Трудоемкость занятия: 2 часа (очная форма), 1 час (заочная форма)

Цель занятия: формирование готовности участвовать в разработке и внедрении программ организационных изменений (ОПК-7, ПК-37).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, представление результатов практической работы

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Проблемы изменения организационной культуры.

2. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры.

3. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций.

4. Методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации.

5. Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала.

6. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления.

7. Методы преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.

8. Организация и координация взаимодействия между работниками, контроль и оценка эффективности деятельности других.

Задание: выполнить практическую работу по определению программы организационных изменений предприятия (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

Тема 6. Управление развитием организационной культуры

Трудоемкость занятия: 4 часа (очная форма), 1 час (заочная форма)

Цель занятия: формирование готовности участвовать в процессах управления развитием организационной культуры (ПК-32).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, представление результатов практической работы, защита реферата

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: методы формирования и поддержания организационной культуры.

Вопросы для обсуждения:

1. Организация управления развитием организационной культуры.
2. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой.
3. Принципы управления развитием организационной культуры.
4. Методологические проблемы развития культуры.
5. Система управления развитием организационной культуры.
6. Разработка программы развития организационной культуры.
7. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом.
8. Влияние организационной культуры на деятельность руководителя, персонал организации.
9. Моделирование развития организационной культуры компании.

Задание: выполнить практическую работу по определению элементов программы развития организационной культуры предприятия (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

6.2.Задания для самостоятельной работы обучающихся

Тема 1. Организационная культура как социальное явление

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, подготовка сообщения.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Сущность и структура организационной культуры. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации.
2. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры.
3. Измерения и уровни организационной культуры.
4. Неоднородность организационной культуры. Виды и причины возникновения контркультур.
5. Функции организационной культуры.
6. Организационная культура как фактор эффективного взаимодействия между людьми.

7. Основы организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, подготовить сообщения по предложенным темам.

Темы сообщений:

1. Организационная культура как социальное явление.
2. Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни.
3. Современные теоретические представления об «организационной культуре».
4. Экономика знаний и организационная культура.
5. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур.

Тема 2. Типология организационных культур

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, выполнение аналитической исследовательской работы.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
2. Понятия и виды субкультур.
3. Общая характеристика типологии организационных культур.
4. Типологии организационных культур Г.Хофштеде, Р.Льюиса, С.Ханди, Т.Дейла и А.Кеннеди, Р.Блеза и Ж.Маутона, К.Камерона и Р.Куинна.
5. Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить аналитическую исследовательскую работу по анализу типа организационной культуры предприятия. Результаты представить в форме компьютерной презентации.

Тема 3. Диагностика организационной культуры

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, выполнение аналитической исследовательской работы.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Методы изучения организационной культуры.
2. Диагностика типов и определение важнейших характеристик организационных культур.
3. Аналитический подход к изучению организационной культуры. Содержание и показатели анализа организационной культуры.
4. Построение профиля организационной культуры.
5. Исследование элементов организационной культуры (совокупность моделей выполнения работ; делового взаимодействия; межличностного общения; материальная культура организации; культура организации труда и производства; культура условий труда, безопасность труда).
6. Исследование культуры управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
7. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить аналитическую исследовательскую работу по анализу методов изучения организационной культуры. Результаты представить в таблице.

Наименование метода	Содержания метода	Условия применения

Провести исследование организационной культуры предприятия по элементам: производственная культура; культура управления; культура организации труда; культура качества работы; культура межличностных взаимодействий; культура безопасности труда; ценности, обычаи и традиции. Результаты представить в форме компьютерной презентации.

Тема 4. Формирование и поддержание организационной культуры

Вид работы: изучение литературы по теме, выполнение практической работы.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Факторы формирования организационной культуры. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
2. Методы формирования организационной культуры.
3. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции организационной культуры.
4. Проблемы и методы поддержания организационной культуры.
5. Кодекс организационной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения их разработка.
6. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить практическую работу по определению компонентов Кодекса организационной культуры и программы его внедрения.

Тема 5. Основы разработки и внедрения программ организационных изменений

Вид работы: изучение литературы по теме, выполнение практической работы.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Проблемы изменения организационной культуры.
2. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры.
3. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций.
4. Методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации.
5. Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала.
6. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления.
7. Методы преодоления сопротивления изменениям организационной культуры.
8. Организация и координация взаимодействия между работниками, контроль и оценка эффективности деятельности других.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить практическую работу по определению программы организационных изменений.

Тема 6. Управление развитием организационной культуры

Вид работы: изучение литературы по теме, выполнение практической работы подготовка реферата.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Организация управления развитием организационной культуры.
2. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой.
3. Принципы управления развитием организационной культуры.
4. Методологические проблемы развития культуры.
5. Система управления развитием организационной культуры.
6. Разработка программы развития организационной культуры.

7. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом.

8. Влияние организационной культуры на деятельность руководителя, персонал организации.

9. Моделирование развития организационной культуры компании.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить практическую работу по определению элементов программы развития организационной культуры. Подготовить реферат по темам указанным в п. 6.2.1.

6.2.1. Темы для рефератов, эссе и других самостоятельных работ

1. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии развития организации.
2. Обучение персонала как фактор формирования и развития организационной культуры.
3. Отбор персонала как определяющий фактор в поддержании организационной культуры.
4. Влияние организационной культуры на процесс адаптации персонала.
5. Взаимосвязь стиля управления руководителей с типами организационной культуры.
6. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов.
7. Инструменты оценки организационной культуры.
8. Организационная диагностика.
9. Формальная и неформальная структуры организации.
10. Влияние организационной культуры на взаимодействие сотрудников.
11. Принципы и методы формирования, развития и укрепления организационной культуры.
12. Организационная и корпоративная культура: общее и специфика.
13. Роль руководителя в формировании организационной культуры.
14. Управление процессом организационных изменений и основные этапы изменения культуры организации.
15. «Культурное поле» компании и его влияние на эффективность управления человеческими ресурсами в российских компаниях.
16. Виды и методы формирования имиджа компании.
17. Коммуникация как один из структурных элементов организационной культуры.
18. Организационная культура как метод коллективной мотивации персонала.
19. Лояльность и приверженность персонала организации.
20. Эффективность формальных коммуникационных потоков в организации.
21. Организационный климат и его значение для эффективной работы сотрудников организации.
22. Методы совершенствования социально-психологического климата в организации
23. Способы и методы поддержания организационной культуры организации.
24. Роль основателей организации в формировании внешнего и внутреннего имиджа компании.
25. Особенности развития важнейших элементов культуры национальных и транснациональных организаций.
26. Кросскультурное взаимодействие и его влияние на организационную культуру
27. Организационная культура и организационное взаимодействие
28. Культура взаимодействия различных поколений в организации.
29. Гендерные аспекты организационной культуры.
30. Перспективы использования аутсорсинга для развития организационной культуры.

6.3. Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся и подготовке к промежуточной аттестации

Методические рекомендации по самостоятельной работе составлены с целью оптимизации процесса освоения обучающимися учебного материала.

Самостоятельная работа обучающегося направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и контрольных работ, проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе материалов, публикуемых в интернете, а также реальных фактов, личных наблюдений.

Самостоятельная работа обучающегося над усвоением материала по дисциплине может выполняться в читальном зале РМАТ, специально отведенных для самостоятельной работы помещениях, посредством использования электронной библиотеки и ЭИОС РМАТ.

Содержание и количество самостоятельной работы обучающегося определяется учебным планом, методическими материалами и указаниями преподавателя.

Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время включает:

1) работу с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций;

2) изучение учебной и научной литературы;

3) поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;

4) выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;

5) подготовку к практическим занятиям;

6) подготовка к промежуточной аттестации.

В зависимости от выбранных видов самостоятельной работы студенты самостоятельно планируют время на их выполнение. Предлагается равномерно распределить изучение тем учебной дисциплины.

7. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств оформлен в форме приложения к рабочей программе дисциплины в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке фонда оценочных средств дисциплины и является ее частью.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1. Основная литература

1. Шутая, Н.К. Теория и практика делового общения: учебное пособие / Н.К. Шутая, О.О. Румянцева.-Москва:РГУП, 2018. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561031>

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

3. Басенко, В.П. Организационное поведение: учебное пособие.- М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453255>

8.2. Дополнительная литература

1. Грошев, И.В. Организационная культура: учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>
2. Жог, В.И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: МПГУ, 2017. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996>
3. Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272156>

8.3. Периодические издания

1. Кадровая служба и управление персоналом предприятия.

9. Ежегодно обновляемые современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

9.1. Ежегодно обновляемые современные профессиональные базы данных

1. Кадровый портал. Сайт. – URL: <http://www.kadrovik.ru/>.
2. Кадровый ресурс. Сайт. – URL: <https://www.karepa.ru/>
3. Сообщество HR- Менеджеров. Сайт. – URL: <http://www.hr-portal.ru/>.
4. Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - <https://www.scopus.com>.
5. Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science - <https://apps.webofknowledge.com>.
6. [Science Alert](#) является академическим издателем журналов открытого доступа. Также издает академические книги и журналы. Science Alert в настоящее время имеет более 150 журналов открытого доступа в области бизнеса, экономики, информатики, коммуникации, инженерии, медицины, математики, химии, общественной и гуманитарной науки.
7. [Science Publishing Group](#) электронная база данных открытого доступа включающая в себя более 500 научных журналов, около 50 книг, 30 материалов научных конференций в области статистики, экономики, менеджмента, педагогики, социальных наук, психологии, биологии, химии, медицины, пищевой инженерии, физики, математики, электроники, информатики, науке о защите природы, архитектуре, инженерии, транспорта, технологии, творчества, языка и литературы.

9.2. Ежегодно обновляемые информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант». – URL: <http://www.garant.ru/> (бесплатная версия);
2. Информационно-правовая система «Консультант плюс». – URL: <http://www.consultant.ru/>;
3. Кадровое делопроизводство «Кадровик-практик» – URL: <http://www.kadrovik-praktik.ru/>.

10. Ежегодно обновляемый комплект лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Office. Интегрированный пакет прикладных программ.
2. Microsoft Windows.
3. Корпоративная информационная система «КИС».

11. Электронные образовательные ресурсы

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн».
2. Корпоративная информационная система «КИС».

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Изучение дисциплины Организационная культура обеспечивается в соответствии требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом к материально-техническому обеспечению.

Материально-техническое обеспечение необходимое для реализации дисциплины включает: специальные помещения, представляющие собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации хранятся в электронном виде на кафедре.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС РМАТ.

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» и ЭИОС РМАТ обеспечивают одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ежегодно обновляемым современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в п.9.