Воскресенский институт туризма – филиал РМАТ

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Воскресенского института туризма
– филиала РМАТ

_____Т.В. Квартальнова
27 августа 2021 г.

Квартальнова Татьяна Владимировна

Подписан: Квартальнова Татьяна Владимировна
DN: C=RU, OU=Директор, O=Воскресенский институт туризма - филиал РМАТ, CN=Квартальнова Татьяна Владимировна, E=vfrmat@mail.ru
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2022.10.24 16:56:22+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Организационная культура»
по направлению подготовки 38.03.03
Управление персоналом
квалификация (степень) выпускника – бакалавр
Б.1.О.23

Воскресенск,
2021

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.

Рабочая программа составлена на основе основной профессиональной образовательной программы и предназначена для обучающихся по направлению «Управление персоналом» в качестве дисциплины Базовой части.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Экономики и управления, протокол № 1 от 27 августа 2021 г.

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Зав. кафедрой экономики и управления	Жилина Л.М.	к.п.н.	

Разработчик (и):

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Зам. директора по УМР	Минаева Е.А.	к.п.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	Жилина Л.М.	к.п.н.	
Зав. библиотекой	Житникова Л.А.		

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью изучения дисциплины является формирование готовности применять знания организационной, управленческой, социологической теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач, формирование компетенции ОПК-1 средствами дисциплины Организационная культура.

Задачами изучения дисциплины являются:

освоение основ организационных, управленческих, социологических теорий, этических норм и других элементов организационной культуры, методов диагностики организационной культуры, реализации программ организационных изменений, принципы и способы их применения в работе с персоналом при решении профессиональных задач;

формирование умений применять концепции, методы и средства организационных, управленческих, социологических теорий, этические нормы и другие элементы организационной культуры, методы диагностики организационной культуры, реализации программ организационных изменений в работе с персоналом при решении профессиональных задач;

овладение навыками применения концепций, методов и средств организационных, управленческих, социологических теорий, этических норм и других элементов организационной культуры, методов диагностики организационной культуры, реализации программ организационных изменений в работе с персоналом при решении профессиональных задач.

2. Перечень формируемых компетенций и индикаторов их достижения, соотнесенные с результатами обучения по дисциплине

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

Категория компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Экономика Социология Теория организации Психология Управление Право	**ОПК-1.** Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет экономические теории в работе с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.2. Применяет организационные и управленческие теории в работе с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.3. Применяет социологические теории в работе с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.4. Применяет психологические теории в работе с персоналом при решении профессиональных задач	**Знает** основные положения экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий, нормы российского законодательства, принципы и способы их применения в работе с персоналом при решении профессиональных задач **Уметь** применять концепции, методы и средства экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий, нормы российского законодательства в работе с

		ОПК-1.5. Применяет российское законодательство в работе с персоналом при решении профессиональных задач	персоналом при решении профессиональных задач **Владеть** навыками применения концепций экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий, норм российского законодательства в работе с персоналом при решении профессиональных задач

3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина Организационная культура относится к базовой части блока 1 (Б.1). Компетенции, формируемые дисциплиной Организационная культура, также формируются и на других этапах обучения 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:	**44**	**44**	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	14	14	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	26	26	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	26	26	
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	**64**	**64**	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	62	62	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	2	2	
Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой, зачет)	**зачет**		
Общая трудоемкость дисциплины: часы **зачетные единицы**	108 3	108 3	

4.2. Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	**Всего**	**Семестры**

	часов	9	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	**34**	**34**	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	14	14	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	16	16	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	16	16	
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	**74**	**74**	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	72	72	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	2	2	
Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой, зачет)	**зачет**		
Общая трудоемкость дисциплины: часы **зачетные единицы**	108 3	108 3	

4.3. 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	**98**	**98**	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	94	94	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	4	4	

Вид учебной работы	Всего часов	Курс	
		4	
Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой, зачет)	**зачет**		
Общая трудоемкость дисциплины: часы **зачетные единицы**	108 3	108 3	

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)	ГК/ПА	
Тема 1. Организационная культура как социальное явление	ОПК-1	16	6	2		4		10
Тема 2. Типология организационных культур	ОПК-1	16	6	2		4		10
Тема 3. Диагностика	ОПК-1	16	6	2		4		10

организационной культуры								
Тема 4. Формирование и поддержание организационной культуры	ОПК-1	16	6	4		6		10
Тема 5. Основы разработки и внедрения программ организационных изменений	ОПК-1	22	10	2		4		12
Тема 6. Управление развитием организационной культуры	ОПК-1	16	6	2		4		10
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	
Промежуточная аттестация (зачет)		4	2				2	2
Всего часов		**108**	**44**	**14**		**26**	**4**	**64**

5.2.2. Очно-заочная 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)	ГК/ПА	
Тема 1. Организационная культура как социальное явление	ОПК-1	16	4	2		2		12
Тема 2. Типология организационных культур	ОПК-1	16	4	2		2		12
Тема 3. Диагностика организационной культуры	ОПК-1	16	4	2		2		12
Тема 4. Формирование и поддержание организационной культуры	ОПК-1	16	4	4		4		12
Тема 5. Основы разработки и внедрения программ организационных изменений	ОПК-1	20	8	2		4		12
Тема 6. Управление развитием организационной культуры	ОПК-1	18	6	2		2		12
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		2	2				2	

индивидуальные консультации) (ГК)								
Промежуточная аттестация (зачет)		4	2				2	2
Всего часов		**108**	**34**	**14**		**16**	**4**	**74**

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				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ПА	
Тема 1. Организационная культура как социальное явление	ОПК-1	15	1	1				14
Тема 2. Типология организационных культур	ОПК-1	17	1	1				16
Тема 3. Диагностика организационной культуры	ОПК-1	17	1	1				16
Тема 4. Формирование и поддержание организационной культуры	ОПК-1	17	1	1		1		16
Тема 5. Основы разработки и внедрения программ организационных изменений	ОПК-1	17	1			1		16
Тема 6. Управление развитием организационной культуры	ОПК-1	17	1	1				16
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	
Промежуточная аттестация (зачет)		6	2				2	4
Всего часов		**108**	**10**	**4**		**2**	**4**	**98**

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: 4 часа очная форма, 2 часа очно-заочная форма.

Цель занятия: освоение сущности организационной культуры, еѐ структуры, функций и типологии как элементов организационной, управленческой, социологической и теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1).

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: 4 часа очная форма, 2 часа очно-заочная форма.

Цель занятия: освоение типологий организационных культур как элементов организационной, управленческой, социологической и теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1).

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: 4 часа очная форма, 2 часа очно-заочная форма.

Цель занятия: освоение методов диагностики организационных культур на основе применения концепций, методов и средств организационных, управленческих, социологических теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1).

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: 6 часов очная форма, 4 часа очно-заочная форма, 1 час заочная форма.

Цель занятия: обеспечение готовности участвовать в формировании и поддержании организационной культуры предприятия на основе применения концепций, методов и средств организационных, управленческих, социологических теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1).

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: 4 часа очная форма, 4 часа очно-заочная форма, 1 час заочная форма.

Цель занятия: формирование готовности участвовать в разработке и внедрении программ организационных изменений на основе применения концепций, методов и средств организационных, управленческих, социологических теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1).

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, 2 часа очно-заочная форма.

Цель занятия: формирование готовности участвовать в процессах управления развитием организационной культуры на основе применения концепций, методов и средств организационных, управленческих, социологических теорий в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1).

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 тема 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 по дисциплине разработан в соответствии с Методическими рекомендациями и является составной частью ОПОП.

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

8.1. Основная литература

1. Нежельченко, Е. В. Корпоративная культура: уч. пос./ Е. В. Нежельченко, С. Н. Ясенок. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602413

2. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: уч. пос. / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684483

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение: учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510

8.2. Дополнительнаялитература

1. Морозова, Е. А. Организационная культура: уч. пос./ Е. А. Морозова. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2019. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573816

2. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление организационной культурой»: уч. пос./ С. А. Шапиро, О. В. Баландина. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571004

3. Руденко, И. Ю. Организационная культура: шпаргалка: уч. пос. / И. Ю. Руденко. – 2-е изд. – Саратов: Научная книга, 2020. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578524

Лапкова, А. Г. Организационная культура: уч. пос./ А. Г. Лапкова, В. А. Цыганков. – Омск: Омский государственный технический университет (ОмГТУ), 2019. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682981

8.3. Периодические издания

1.Кадровая служба и управление персоналом предприятия.

9. Обновляемые современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

9.1. Обновляемые современные профессиональные базы данных

1. Кадровый портал. Сайт. – URL: http://www.kadrovik.ru/.
2. Кадровый ресурс. Сайт. – URL: https://www.kapepa.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. Обновляемые информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант». – URL: http://www.garant.ru/
2. Информационно-правовая система «Консультант плюс». – URL: http://www.consultant.ru/

10. Обновляемый комплект лицензионного программного обеспечения

1. Интегрированный пакет прикладных программ Microsoft Office.
2. Операционная система Microsoft Windows.
3. Система обнаружения текстовых заимствований https://rmat.antiplagiat.ru/.
4. Антивирусная программа KasperskyEndpointSecurity.
5. 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 38.03.03 Управление персоналом к материально-техническому обеспечению.

Материально-техническое обеспечение необходимое для реализации дисциплины включает: учебная аудитория (кабинет профессиональных дисциплин) для проведения занятий всех видов, предусмотренных образовательной программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оборудование: посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя; шкаф; технические средства обучения: ПК, ТВ.

Помещение для самостоятельной работы: персональные компьютеры (12 шт.) с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Комплект мебели РМАТ обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определен в п.10 и подлежит обновлению (при необходимости).

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в п.8, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в п.9 и подлежит обновлению (при необходимости).

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины
Организационная культура
на 20__/20__учебный год

Следующие записи относятся к п.п.___
Автор
Зав. кафедрой