Приложение 5

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Институт экономики, информационных технологий и креативных индустрий
Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института



Т. М. Кожевникова
«17» июня 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.В.ДВ.03.5 Организационная культура

Направление подготовки/специальность: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль/направленность/специализация: Менеджмент организации

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2026

Тамбов, 2026

Автор программы:
Кандидат психологических наук, доцент Труфанова Татьяна Анатольевна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент (уровень бакалавриата) (приказ Министерства науки и высшего образования РФ от «12» августа 2020 г. № 970).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры экономики и управления «16» июня 2026 г. Протокол № 11

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, информационных технологий и креативных индустрий, Протокол от «17» июня 2026 г. № 10.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины…… 4

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата……. 5

3. Объем и содержание дисциплины…… 5

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства…… 10

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)…….. 23

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины…… 25

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы……. 26

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- информационно-аналитический
- организационно-управленческий

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сферах: 07 Административно-управленческая и офисная деятельность, 08 Финансы и экономика

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Использует знания методов построения и развития организационной культуры при принятии управленческих решений

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения						
		Очная (семестр)						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Введение в искусственный интеллект	+						
2	Введение в проектную деятельность		+					
3	Геоинформационные системы и технологии дистанционного зондирования Земли							+
4	Государственная и муниципальная служба						+	

5	Зарубежный опыт государственного и муниципального управления							+
6	Методика подготовки научных публикаций							+
7	Методика проведения научного исследования					+		
8	Основы работы в ПО Agisoft Metashape						+	
9	Подбор и адаптация персонала						+	
10	Подготовка операторов наземных средств управления беспилотным летательным аппаратом самолетного и вертолетного типа					+		
11	Принципы систематизации научного материала						+	
12	Проектный семинар			+	+	+	+	
13	Психология управления персоналом					+		
14	Система государственного и муниципального управления					+		
15	Стартап: идея с нуля					+		
16	Стартап: от идеи к MVP						+	
17	Стартап: практика создания собственного бизнеса							+

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:

Дисциплина «Организационная культура» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент.

Дисциплина «Организационная культура» изучается в 7 семестре.

3.Объем и содержание дисциплины

3.1.Объем дисциплины: 2 з.е.

Очная: 2 з.е.

Вид учебной работы	Очная (всего часов)
Общая трудоёмкость дисциплины	**72**

Контактная работа	32
Лекции (Лекции)	16
Практические (Практ. раб.)	16
Самостоятельная работа (СР)	40
Зачет	-

3.2.Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лекции	Практ. раб.	СР	
		О	О	О	
7 семестр					
1	Понятие, функции и роль организационной культуры.	2	2	6	Собеседование / опрос по теме лекции
2	Структура и содержание организационной культуры.	2	2	6	Собеседование / опрос по теме лекции; Выполнение практического задания (реферат)
3	Типологии организационных культур.	4	4	8	Собеседование / опрос по теме лекции; Выполнение практических заданий
4	Диагностика организационной культуры.	2	2	6	Собеседование / опрос по теме лекции
5	Формирование и поддержание организационной культуры.	2	2	6	Собеседование / опрос по теме лекции ; Выполнение практического задания (реферат)
6	Изменение организационной культуры.	4	4	8	Собеседование / опрос по теме лекции ; Выполнение практических заданий

Тема 1. Понятие, функции и роль организационной культуры. (УК-6)

Лекция.

Проблемы определения организационной культуры. Культура как условие и продукт развития цивилизации. Понятие организационной культуры и ее связь с органи-зационным поведением. Понятие «организационная культура» - смысл и значение. Опре-деления Г.Хофштеде, Э. Шейна, Т. Дила и А. Кеннеди и др. Понятия «организационной» и «корпоративной» культуры: общее и отличия. Организационная культура как объект изу-чения. Природа организационной культуры. Организационная культура как необходимое условие развития организации. Место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами организации. Возникновение и эволюция науки и практики организационной культуры. Ме-неджмент и организационная культура. Основные проблемы управления организационной культурой. Подходы к изучению организационной культуры. Системный подход как основа анализа. Роль организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами организации. Основные функции организационной культуры. Познавательная, ценностеобразу-ющая, коммуникационная, нормативно-регулирующая, мотивирующая, инновационная и стабилизационные функции организационной культуры в системе управления. Функции управления качеством, ориентации на потребителя, регулирования партнерских отноше-ний, приспособления организации к внешнему окружению. Свойства организационной культуры. Сила организационной культуры. Признаки и характеристики сильных и слабых организационных культур. Проявления сильной и слабой культуры. Позитивные и нега-тивные культуры. «Открытость – закрытость» организационной культуры. Элементы ор-ганизационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Задания для самостоятельной работы.

1. Выписать в словарь основные понятия темы.
2. Провести сравнительный анализ определений организационной культуры, пред-ставленных зарубежными и отечественными исследователями.
3. Изучить определения понятий "ор-ганизационная культура" и "корпоративная культура". Являются ли данные понятия синонимами? В чем их сходство и различие дан-ных понятий? Верно ли утверждение: «Организационная культура присутствует и в мно-гонациональной корпорации, и в маленькой фирме, а корпоративная культура – только в корпорациях»? Какое из понятий «организационная культура» или «корпоративная куль-тура» правильнее использовать применительно к компании, фирме, организации?
4. Выделить критерии для сравнения и провести сравнительный анализ современ-ных подходов к изучению организационной культуры.

Тема 2. Структура и содержание организационной культуры. (УК-6)

Лекция.

Содержание организационной культуры. Основные компоненты органи-зационной культуры. Ценности как ядро организационной культуры. Организационные нормы и правила. Ценности и нормы культуры как критериальная основа поведения пер-сонала. Корпоративный кодекс. Миссия организации. Видение организации. Девизы орга-низации. Символы, обряды, мифы и легенды в организации. Организационный климат. Имидж организации. Репутация организации. Структура организационной культуры. Измерения организационной культуры. Го-ризонтальное измерение организационной культуры. Основные формы организационной культуры. Вертикальное измерение организационной культуры. Уровни организационной культуры.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Выполнение практического задания (реферат)

Задания для самостоятельной работы.

1. Выписать в словарь основные понятия темы.
2. Охарактеризовать организацион-

ные ценности предприятия, на котором вы

проходили практику. Сформулировать миссию компании, девиз и составьте кодекс кор-поративной культуры.

3. Изобразить графически ценностную модель организационной культуры и определите место на ней каждого элемента организационной культуры.

4. Сформулировать основные ценности организационной культуры наиболее успешных российских компаний.

5. Выявить базовые представления (предположения), ценности и артефакты (внешние признаки), характерные для организационной культуры той организации, в ко-торой вы проходили практику.

Тема 3. Типологии организационных культур. (УК-6)

Лекция.

Цели типологизации организационных культур. Общая характеристика типологии организационных культур. Типология культур Г.Хофстеда. Типология культур Р.Льюиса. Типология культур Ч.Ханди. Типология культур Т.Дила и А.Кеннеди. Типоло-гия культур Р.Блеза и Ж.Моутона. Типология культур К.Камерона и Р.Куинна. Особенности организационной куль-туры на разных стадиях развития организации. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей. Инструмент оценки конкурентных ценностей. Гендерные типологии организационных культур. Практическая значимость и воз-можности использования типологий организационной культуры.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Контрольный срез (практические задания)

Задания для самостоятельной работы.

1. Выписать в словарь основные понятия темы.

2. Провести сравнительный анализ типологий организационных культур.

3. Изучить методику OCAI К.Камерона и Р.Куинна.

4. Определение типов корпоративной культуры.

Изучив характеристики культур Вам необходимо определить тип корпоративной культуры и автора данной классификации

Таблица 1 Классификация корпоративных культур

1. Типология по _____

Культура _____ .В данной культуре организации особую роль играет лидер, его личные качества и способности. Организации с такого рода культурой, как правило, имеют жесткую иерархическую структуру управления. Контроль осуществляется центра-лизованно Пример данной культуры часто можно обнаружить в маленьких предпринима-тельских организациях, вновь образованных, на кризисных предприятиях

Культура_____ .Основным источником власти является не личность, а должность Эффективность деятельности организаций с такой культурой во многом определяется высоким профессионализмом сотрудников и кооперативным групповым эффектом Максимум творчества, инициативы тип корпоративной культуры, имеющей место в небольшой организации с матричной структурой (например, акционерное обще-ство, НИИ, конструкторские фирмы).

Культура _____ . Строгое функциональное распределение ролей Функциони-рует на основе систем и правил, стандартов Характерна для крупной организации.

Культура _____ . В этой культуре личность, интересы каждого находятся в центре адвокатские конторы, консультационные фирмы, творческие союзы Для того, что-бы они могли добиваться собственных целей

2. Типология по _____

Культура _____ характеризуется низкой степенью привлечения работников к установлению целей, низкой степенью привлечения работников к выбору средств для до-стижения поставленных целей. Господствуют отношения автократии (традиционно управляемая корпорация с централизованной структурой).

Культура_____ отражает низкую степень привлечения работников к установлению целей и высокую степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей, отношения автономии (что характерно для кооперати-вов, творческих союзов, клубов).

Культура _____ характеризуется высокая степень привлечения работников к установлению целей, низкая степень привлечения работников к выбору средств для до-стижения поставленных целей. Например, институты социальных и других услуг, лечеб-ные и учебные заведения.

Культура _____ имеет высокую степень привлечения работников к установ-лению целей, высокую степень привлечения работников к выбору средств для достижения поставленных целей. Установлены и действуют отношения демократии

3. Типология по _____

Культура _____ Позволяет принимать решение, основываясь на личностных взаимоотношениях, пренебрегая служебной лестницей

Культура_____ Маленькие компании, где высокая социальность и высокая солидарность

Культура _____ Личные интересы за пределами организации, справедливое вознаграждение

Культура _____ Нет дружбы, нет общих целей (региональные представительства, работа на дому)

Тема 4. Диагностика организационной культуры. (УК-6)

Лекция.

Цели диагностики и анализа организационной культуры. Важность диа-гностики организационной культуры. Проблемы диагностики и изучения организацион-ной культуры. Методологические проблемы диагностики культуры. Основные этапы проведения диагно-стики организационной культуры. Особен-ности холистической, метафорической (или языковой) и количественной стратегии изуче-ния организационной культуры. Основные методы диагностики организационной культу-ры. Диагностика организационной культуры по Э. Шейну. Методы сбора данных при изучении организационной культуры по Э. Шейну Основные методики для диагностики организационной культуры. Оценка силы ор-ганизационной культуры. Оценка общего культурного уровня. Инструмент оценки конку-рентных ценностей.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Задания для самостоятельной работы.

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.

2. Составить план проведения диагностики типа организационной культуры с по-мощью методики OCAI К.Камерона и Р.Куинна (для выбранной организации).

3. Разработать программу организационного мониторинга культуры конкретного предприятия.

4. Предложить диагностические инструменты исследования организационной культуры предприятия.

Тема 5. Формирование и поддержание организационной культуры. (УК-6)

Лекция.

Факторы формирования организационной культуры. Динамическая мо-дель организационной культуры Э.Шейна. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организацион-ной культуры. Методы формирования и поддержа-ния организационной культуры. Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоратив-ные стандарты поведения как инструменты формирования организационной культуры. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры. Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организацион-ной культуры. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры организации. Интеграция интересов организации и работников путем социализации, адаптации и обу-чения персонала. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления ор-ганизационных культур. Лидерство и профессионализм руководителя в формировании и развитии организационной культуры, приобщения к ней сотрудников. Организация управления развитием организационной культуры. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления раз-витием организационной культуры. Система управления функционированием и развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управле-нию персоналом.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Выполнение практического задания (реферат)

Задания для самостоятельной работы.

1. Выписать в словарь основные понятия темы.

2. Изучить каналы и механизмы влияния организационной культуры на повыше-ние организационной эффективности.

3. Исследовать подходы к анализу влияния культуры на эффективность деятель-ности организации: через процессы, «факторы успеха», функции и конкурирующие цен-ности.

Тема 6. Изменение организационной культуры. (УК-6)

Лекция.

Проблемы изменения орга-низационной культуры. Факторы, вызыва-ющие необходимость изменения организационной культуры. Многонациональные и гло-бальные компании. «Культурный шок»: сущность, причины возникновения, цикл. Про-блемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, опреде-ляющие силу сопротивления. Методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используе-мых на разных стадиях развития организации. Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала. Методы преодоления сопротивления измене-ниям организационной культуры. Концепция безопасности организационного развития.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Контрольный срез (практические задания)

Задания для самостоятельной работы.

1. Выписать в словарь основные понятия темы.

2. Составить структурную схему проведения изменений организационной культу-ры.

3. Разработать программу развития организационной культуры на предприятии, где проходили практику.

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

7 семестр

- текущий контроль – 80 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 20 баллов

Распределение баллов по заданиям:

№ темы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Max. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки
1.	Понятие, функции и роль организационной культуры.	Собеседование / опрос по теме лекции	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержа-нию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения постав-ленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допус-кает неточностей и искажения фак-тов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориен-тируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказыва-емым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учеб-ный материал в полном объёме, хо-рошо ориентируется в учебном мате-риале, излагает материал в логиче-ской последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснова-нием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно из-лагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.

2.	Структура и содержание организационной культуры.	Собеседование / опрос по теме лекции	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержа-нию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения постав-ленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допус-кает неточностей и искажения фак-тов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориен-тируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказыва-емым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учеб-ный материал в полном объёме, хо-рошо ориентируется в учебном мате-риале, излагает материал в логиче-ской последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснова-нием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно из-лагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.
		Выполнение практического задания (реферат)	10	Реферат оценивается по 10 балльной Критерии оценки реферата: - новизна текста – 2 балла; - степень раскрытия сущности вопроса – 4 балла; - обоснованность выбора источников – 2 балла; - соблюдение требований к оформлению – 2 балла. Новизна текста: а) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); б) наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие содержания теме и плану реферата; б) полнота и глубина знаний по теме; в) обоснованность способов и методов работы с материалом; г) умение работать с исследованиями; д) умение обобщать, систематизировать и структурировать материал, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.), б) умение работать с критической литературой. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; стилевое единство текста, единство жанровых черт. в) соблюдение требований к объёму реферата.

3.	Типологии организационных культур.	Собеседование / опрос по теме лекции	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержа-нию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения постав-ленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допус-кает неточностей и искажения фак-тов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориен-тируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказыва-емым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учеб-ный материал в полном объёме, хо-рошо ориентируется в учебном мате-риале, излагает материал в логиче-ской последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснова-нием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно из-лагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.
		Выполнение практических заданий(контрольный срез)	10	10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недо-чета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не-сколько недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколь-ко недочетов или более 3 грубых ошибок

4.	Диагностика организационной культуры.	Собеседование / опрос по теме лекции	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержа-нию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения постав-ленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допус-кает неточностей и искажения фак-тов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориен-тируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказыва-емым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учеб-ный материал в полном объёме, хо-рошо ориентируется в учебном мате-риале, излагает материал в логиче-ской последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснова-нием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно из-лагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.
5.	Формирование и поддержание организационной культуры.	Собеседование / опрос по теме лекции	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержа-нию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения постав-ленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допус-кает неточностей и искажения фак-тов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориен-тируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказыва-емым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учеб-ный материал в полном объёме, хо-рошо ориентируется в учебном мате-риале, излагает материал в логиче-ской последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснова-нием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно из-лагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.

		Выполнение практического задания (реферат)	10	Реферат оценивается по 10 балльной Критерии оценки реферата: - новизна текста – 2 балла; - степень раскрытия сущности вопроса – 4 балла; - обоснованность выбора источников – 2 балла; - соблюдение требований к оформлению – 2 балла. Новизна текста: а) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); б) наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие содержания теме и плану реферата; б) полнота и глубина знаний по теме; в) обоснованность способов и методов работы с материалом; г) умение работать с исследованиями; д) умение обобщать, систематизировать и структурировать материал, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.), б) умение работать с критической литературой. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; стилевое единство текста, единство жанровых черт. в) соблюдение требований к объёму реферата.
6.	Изменение организационной культуры.	Собеседование / опрос по теме лекции	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержа-нию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения постав-ленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допус-кает неточностей и искажения фак-тов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориен-тируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказыва-емым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учеб-ный материал в полном объёме, хо-рошо ориентируется в учебном мате-риале, излагает материал в логиче-ской последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснова-нием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно из-лагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.

		Выполнение практических заданий(контрольный срез)	10	10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недо-чета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не-сколько недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколь-ко недочетов или более 3 грубых ошибок
7.	Премиальные баллы		20	
8.	Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные баллы		80	
9.	Итого за семестр		100	

Итоговая оценка по зачету выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной шкале. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

100-балльная система	Традиционная система
50 - 100 баллов	Зачтено
0 - 49 баллов	Не зачтено

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Выполнение практических заданий

Тема 3. Типологии организационных культур.

Кейс 1. «Культура слияния».

Описание ситуации

Холдинг, крупный игрок сектора FMCG, заинтересован в скорейшем наращивании собственной региональной розничной сети.

С этой целью за короткое время он покупает несколько компаний в разных ре-гионах, владеющих своими локальными сетями. Эти компании вполне успешны и хорошо известны местным покупателям.

Перед менеджментом головной компании стоит задача интеграции разнородных активов в единую эффективно работающую сеть. Региональные компании подключаются к централизованной сети поставок холдинга и начинают работать под единым брендом сети. Помимо этого менеджмент озабочен тем, как привести качество обслуживания во всех региональных точках продаж новых локальных подразделений к высоким стандар-там, принятым в холдинге. В связи с этим одной из приоритетных задач интеграции было названо формирование единой корпоративной культуры во всех структурных подразделе-ниях холдинга.

Для реализации задуманного был сформирован интеграционный комитет, в состав которого вошел HR-директор холдинга. Топ-менеджеру было поручено подготовить свои предложения по формированию единой корпоративной культуры холдинга, но при этом соблюсти интересы региональных подразделений и интегрировать их организационную культуру с ее особенностями в новую корпоративную культуру холдинга.

Вопрос

Какие пять шагов необходимо предпринять на пути к реализации данной цели?

Кейс 2. «Организационная культура компании Levi Strauss»

Описание ситуации

Levi Strauss – крупнейший в мире производитель джинсовой одежды, объемы про-даж которой исчисляются миллиардами долларов.

Однако в начале 90-х гг. в адрес компании стали поступать упреки, что она мед-ленно обновляет свою продукцию, уступая своим конкурентам – Haggar Apparal, Farah Manyfactoring. Появились также критические замечания в адрес организационной культу-ры Levi Strauss.

В то время компания проводила в жизнь идею ее президента Р. Хааса, убежденно-го, что компания уже доказала свою возможность занимать лидирующее положение по производству джинсовой одежды. Теперь ее задача – создать сильную высокоморальную культуру, поддерживать этику взаимоотношений, тем самым превратив Levi

Strauss в образец высокого качества трудовой жизни. Идеи Haas сводились к сле-дующему:

– открытость: менеджеры должны проявлять интерес к работникам, отмечать их успехи, подчеркивать их вклад в достижение результатов работы компании;

– независимость: на всех уровнях управления организацией приветствуются неза-висимые суждения, конструктивная критика; этика: менеджеры должны четко и открыто формулировать свои требования, подавать примеры этики бизнеса и взаимоотношений внутри и за пределами компании;

– делегирование: менеджеры должны делегировать полномочия более низким уровням управления, тем, кто непосредственно производит продукцию и контактирует с покупателями и клиентами;

– внешние связи: Levi Strauss откажется от сотрудничества с партнерами, действия которых противоречат стандартам этики компании;

– оценка персонала: до 30 % премий приходится на работников, соблюдающих этические стандарты; работник, который добился высоких производственных результатов, но недостаточно хорошо проявил себя с точки зрения этических норм и стандартов ком-пании, может не получить премию.

Этические стандарты Levi Strauss многие ставили под сомнение, считая, что они не способствуют повышению эффективности работы компании, объясняя этим ее неудачи на рынке. Однако Haas считал, что проблемы компании обусловлены внешними факторами и обстоятельствами, и если бы не приверженность персонала этическим нормам, компания переживала бы гораздо большие трудности.

Вопросы

1. Охарактеризуйте организацион-ную культуру компании Levi Strauss. К ка-кому типу (по любой классификации) относится эта организационная культура?

2. Можно ли считать организационную культуру компании Levi Strauss сильной? Назовите особенности сильной организационной культуры.

3. Согласны ли вы с утверждением Haas, что созданная им организационная куль-тура представляет основное конкурентное преимущество компании? Аргументируйте свою позицию.

Тема 6. Изменение организационной культуры.

Кейс 1. «Проблемы качества на электромеханическом заводе»

По мере того как громадный грузовик перекрывал его путь на завод, Александр Крылов приходил во все большее расстройство. Его группе была поручена разработка сложного прибора для управления суперсовременным электропоездом, планируемым для пассажирских перевозок на новой скоростной магистрали между двумя столицами. Пока еще качество созданного прибора значительно уступало не только зарубежным образцам, но и тем, которые разрабатывались другими группами на заводе. В группе Александра что-то шло не так, и положение надо было исправлять. Не опоздает ли он изза этого мед-ленно ползущего грузовика на совещание группы, которое он назначил на начало рабоче-го дня и на котором он хотел обсудить с группой проблемы качества? Александра интере-совало, может ли вибрация поезда еще больше повлиять на качество работы создаваемого прибора. Этим ему и хотелось поделиться с группой. На совещании все достаточно скеп-тически относились к сомнению Александра по поводу влияния вибрации. Он еще не за-кончил своего объяснения, как Сергей Григорьевич Тяглов, директор завода, вошел в по-мещение лаборатории, где проходило совещание. Александр немедленно встал и пошел ему навстречу для формального приветствия. Несмотря на то, что Александр сразу же
предоставил слово вошедшему директору, Сергей Григорьевич попросил руководите-ля группы не прерывать своего выступления. Это несколько обнадежило Александра, и он с еще большим энтузиазмом стал развивать свою идею. В ответ на выступление Алек-сандра директор сказал: «Вообще-то такое может случиться. Нужно определить, какова вероятность такого исхода и что следует сделать в этой ситуации». Ведущий конструктор Владимир Петрович Ельников первым предложил, чтобы группа провела новые испыта-ния прибора на вибростенде в течение определенного времени, и только после этого вер-нулись к обсуждению проблемы. Группа согласилась с тем, что Александр должен про-должать руководить работой группы в ходе этих испытаний. Испытания показали, что сомнения Александра не были напрасными. В результате группа запросила помощь глав-ного конструктора, прошедшего обучение и стажировку на аналогичном заводе в одной из иностранных фирм. На заводе Василия Петровича Звягинцева знали как высококлассного специалиста по решению подобных технических проблем. Александр вышел на Василия Петровича через одного своего старого друга, работавшего в группе главного конструкто-ра. Звягинцев вместе со своим прежним коллегой, который был уже на пенсии, но про-должал преподавать в вузе, предложил ряд изменений в конструкции прибора, которые значительно приблизили его к установленному стандарту. Продвинувшись в решении проблемы качества, Александр со своей группой продолжил совершенствование прибора и сдал его приемной комиссии на неделю раньше установленного срока.

Вопросы для обсуждения:

1. Что Вы можете сказать об организационной культуре на электромеханическом заводе? Конкретно, какие аспекты культуры Вы подметили в этой ситуации? Какие общие ценности и верования разделяются участниками событий?

2. Как Вы прокомментировали бы субкультуру в группе Александра? Считаете ли Вы данную субкультуру группы поддерживающей или мешающей заводу выполнить по-рученное задание? Почему? Объясните свою позицию.

3. Что Вы могли бы сказать о том, каким образом поддерживается существующая на заводе организационная культура?: Соответствует ли, по Вашему мнению, она целям и стратегии завода? Как в целом Вы охарактеризовали бы организационную культуру на заводе?

Выполнение практического задания (реферат)

Тема 2. Структура и содержание организационной культуры.

1. «Культурное поле» компании и его влияние на эффективность управления человеческими ресурсами в российских компаниях.
2. Организационная и
корпоративная культура: общее и
специфика.
3. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии развития организации.
4. Влияние организационной культуры на взаимодействие сотрудников.

5. Коммуникация как один из структурных элементов организационной культуры.
6. Организационная культура как метод коллективной мотивации персонала.
7. Отбор персонала как определяющий фактор в поддержании организационной культуры.
8. Влияние организационной культуры на процесс адаптации персонала.
9. Обучение персонала как фактор формирования и развития организационной культуры.
10. Взаимосвязь стиля управления руководителей с типами организационной культуры.
11. Организационный климат и его значение для эффективной работы сотрудников организации.
12. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов.
13. Организационная культура и организационное взаимодействие.

Тема 5. Формирование и поддержание организационной культуры.

1. Инструменты оценки организационной культуры.
2. Принципы и методы формирования, развития и укрепления организационной культуры.
3. Роль руководителя в формировании организационной культуры.
4. Управление процессом организационных изменений и основные этапы изменения культуры организации.
5. Виды и методы формирования имиджа компании.
6. Лояльность и приверженность персонала организации.
7. Эффективность формальных коммуникационных потоков в организации.
8. Методы совершенствования социально-психологического климата в организации
9. Особенности формирования организационной культуры образовательных организаций высшего образования.
10. Способы и методы поддержания организационной культуры организации.
11. Роль основателей организации в формировании внешнего и внутреннего имиджа компании.
12. Особенности развития важнейших элементов культуры национальных и транснациональных организаций.
13. Кросскультурное взаимодействие и его влияние на организационную культуру
14. Культура взаимодействия различных поколений в организации
15. Гендерные аспекты организационной культуры
16. Перспективы использования краудсорсинга для развития корпоративной культуры.

Собеседование / опрос по теме лекции

Тема 1. Понятие, функции и роль организационной культуры.

Вопросы для собеседования:

1. Дайте определение понятию «организационная культура».
2. Назовите общие моменты, присущие множеству существующих определений культуры.
3. Каково соотношений понятий «культура» и «организационная культура»?
4. Каково соотношений понятий «организационная культура» и «корпоративная культура»? Можно ли употреблять понятия «организационная культура», «корпоративная культура» и «деловая культура» как тождественные?

Тема 2. Структура и содержание организационной культуры.

Вопросы для собеседования:

1. Назовите и охарактеризуйте основные элементы организационной культуры.
2. Какие элементы организационной культуры представляют основу, ядро органи-зационной культуры?
3. Сочетание каких элементов, на ваш взгляд, определяет культуру организации в большей степени?
4. Дайте определение организационным ценностям и укажите пути их формирова-ния.

Тема 3. Типологии организационных культур.

Вопросы для собеседования:

1. Назовите и охарактеризуйте основные элементы организационной культуры.
2. Какие элементы организационной культуры представляют основу, ядро органи-зационной культуры?
3. Сочетание каких элементов, на ваш взгляд, определяет культуру организации в большей степени?
4. Дайте определение организационным ценностям и укажите пути их формирова-ния.
5. Какие принципы лежат в основе формирования единой системы ценностей ор-ганизации?

Тема 4. Диагностика организационной культуры.

Вопросы для обсуждения:

1. Назовите и охарактеризуйте основные элементы организационной культуры.
2. Какие элементы организационной культуры представляют основу, ядро органи-зационной культуры?
3. Сочетание каких элементов, на ваш взгляд, определяет культуру организации в большей степени?
4. Дайте определение организационным ценностям и укажите пути их формирова-ния.

Собеседование / опрос по теме лекции

Тема 5. Формирование и поддержание организационной культуры.

Вопросы для собеседования:

1. Охарактеризуйте организационную культуру как объект управления. С какой це-лью руководители предприятий стремятся оказывать управленческое воздействие на ор-ганизационную культуру?
2. Из каких этапов складывается процесс управления организационной культурой предприятия?
3. Какую роль в формировании организационной культуры играют основатели компании?
4. Каким образом сказываются личностные особенности топ-менеджеров на оргкультуре? Проанализируйте на конкретных примерах сознательные и стихийные воз-действия руководителей на формирование и поддержание ценностей и норм поведения персонала.

Тема 6. Изменение организационной культуры.

Вопросы для собеседования:

1. В чем заключается сущность управления культурными изменениями в организа-ции? Может ли оргкультура измениться в направлении, нежелательном для руководите-лей компании?
2. Обоснуйте необходимость культурных изменений в организации.
3. Назовите цели проведения изменений организационной культуры.
4. Перечислите основные этапы проведения организационных изменений. Назови-те факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры.
5. Назовите методы изменения культуры организации.

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Типовые вопросы зачета (УК-6)

1. Понятие, сущность и свойства организационной культуры.
2. Цели, задачи и функции организационной культуры. Роль и влияние организационной культуры на персонал организации и организационную эффективность.
3. Сущность и структура организационной культуры.
4. Основные элементы организационной культуры и их характеристика. Ценностно-нормативная система как ядро организационной культуры.
5. Уровни изучения организационной культуры.

6. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.

7. Сила культуры. Характеристики сильных и слабых культур.

8. Цели типологизации и общая характеристика типологии организационных культур. Практическая значимость и возможности использования типологий оргкультур.

9. Типология оргкультур С.Ханди. Связь типов культур и стадий развития организации.

10. Типология оргкультур Т.Дейла и А.Кеннеди.

11. Типология оргкультур Р.Блейка и Ж.Маутона.

12. Типология оргкультур К.Камерона и Р.Куинна.

13. Основные методы и методики диагностики организационной культуры.

14. Методика изучения организационной культуры К.Камерона и Р.Куинна.

15. Этапы формирования организационной культуры.

16. Методы формирования организационной культуры.

17. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

18. Методы поддержания и укрепления организационной культуры.

19. Основные этапы изменения культуры организации.

20. Методы изменения организационной культуры.

Типовые задания для зачета (УК-6)

Ситуация 1

Объединение добилось больших успехов в решении производственных и социальных задач, что стало возможным благодаря совершенствованию отношений в группах. В основу работы с коллективом положены действия той «пружины», которая поддерживает людей в состоянии постоянной мобильности и нацеленности на новое, прогрессивное. Генеральный директор пояснил, что это за «пружина» – переориентация мышления на всех уровнях управления. В основу были положены принципы:

1) использовать комплекс экономических и социальнопсихологических мер, побуждающих трудовую отдачу и социальную активность каждого. Была введена следующая система мотивации труда и распределительных отношений: сами бригады оценивают трудовой вклад каждого, распределяют социально-бытовые льготы;

2) передача основных функций управления в группы. Это было тяжелое время по отладке работы, текучесть кадров достигала 60 %. Решить проблему удалось, подобрав руководителя (при отборе отказались от стереотипа «руководящего лица»).

Контрольные вопросы

1. Какой тип руководителя необходим в данной ситуации?

2. Какие качества личности (черты характера и пр.) должны преобладать у такого руководителя?

3. Какие меры в работе с сотрудниками и группой необходимо предпринять новому руководителю в данной ситуации?

Ситуация 2

Истории иногда лучше, чем административные методы, помогают управлять людьми. Один из методов называется сторителлинг, или рассказывание историй. Сказки, притчи, анекдоты, байки из жизни обращены не к разуму и логике человека, а к его эмоциям. Сторителлинг – это управление путем трансляции ценностей. Такое воздействие увеличивает энтузиазм сотрудников, вдохновляет их самостоятельно ставить цели и выбирать пути их реализации.

Компания «Эксимер» решила провести крупное мероприятие в одном из регионов России. Сотруднику, который отвечал за организацию, такой масштабный проект был поручен впервые. директор по развитию бизнеса И. Бельцева вспомнила поучительную историю из своего опыта. Пять лет назад она приехала на выставку в Ростов-на-Дону, но ее планы расстроились из-за плохой организации поездки. Секретарь, которая заказывала для нее номер в гостинице и конференц-зал, не получила подтверждения брони. Прибыв в зарезервированный отель, Ирина выяснила, что там ее не ждут. Она потеряла два часа, обзванивая по мобильному телефону все городские гостиницы. В конце концов, ей удалось найти свободный номер в одной из них, но найденный вариант оставлял желать лучшего: сервис был ужасный, конференц-зал отсутствовал. Все запланированные переговоры пришлось либо перенести в другие места, либо отменить. Но на этом неожиданности не закончились. Окна номера выходили на центральный рынок, и в пять часов утра выяснилось, что в это время здесь режут свиней. В течение нескольких часов они отчаянно визжали.

Контрольные вопросы:

1. С какой целью эта история может быть рассказана сотруднику?

2. Выделите несколько возможных целей.

Ситуация 3

Вы менеджер по персоналу компании DD, которая была организована в 2000 г. в результате деления компании К на две организации. До этого момента компания К существовала на рынке четыре года. Компании DD и К входят в крупный холдинг. Численность персонала компании DD составляет 36 человек, за последний год в компании поменялось 20 человек. В отделе продаж работают шестеро, из них больше года – двое. В сервисной службе работают 15 человек, из них больше года – восемь. Отдел дизайнеров (восемь) за год не изменился по составу работников, однако в нем существенно ухудшился психологический климат. Административный отдел в прошлом году пополнился на два сотрудника, и его численность составила девять человек. За последнее время в компании на фоне уменьшения чистой прибыли увеличились операционные расходы при отсутствии стабильности в продажах. В работе организации нет прописанных четких правил, инструкций, положений, сотрудники не знают слова «приказ», начальник есть только в транспортном отделе. Остальные напрямую подчиняются директору компании, линейных менеджеров нет. Помимо поиска и привлечения клиентов менеджеры контролируют работу над проектом. Над одним проектом работают менеджер, дизайнер и бригада установщиков. Менеджер одновременно ведет шесть – восемь проектов и работает с разными дизайнерами. Настроение у персонала скептическое, многие сотрудники поговаривают об увольнении.

Контрольные вопросы

1. Определите стадию развития организации.

2. Определите организационную культуру организации.

Ситуация 4

Компания «Логика». Руководитель отдела продаж компании «Логика», занимающейся реализацией компьютерных программ, только что получил прогноз объема продаж на следующий год, согласно которому реализация должна увеличиться на 20% (в постоянных ценах) и составить 25 млрд руб. Увеличение ожидается за счет расширения на 10% существующего направления продаж целевых программ, разрабатываемых по заказам организаций, а также за счет реализации программ, созданных для массового рынка.

В отделе продаж «Логики» работают семь коммерческих агентов, три ассистента и один секретарь. Каждый агент осуществляет продажи на закрепленной за ним территории, ассистент оказывает техническую поддержку двум агентам, секретарь отвечает на телефонные звонки, ведет общую корреспонденцию и т.д. Все агенты имеют высшее техническое образование, однако не являются программистами.

За текущий год объем реализации «Логики» вырос на 30 %, а численность сотрудников отдела продаж увеличилась на двух агентов и одного ассистента.

Дополнительная информация (может быть использована по необходимости) Справка из отчета отдела маркетинговых исследований.

Текущий год. В текущем году объем реализации компьютерных программ вырос на 30 %, из них увеличение объема продаж целевых программ – на 20, увеличение объема продаж массовых программ – на 10 %.

Следующий год. Согласно проведенным исследованиям, в следующем году ожидается увеличение объема продаж компьютерных программ на 20 %. Увеличение ожидается в результате 10 %-ного расширения существующего направления – продаж целевых программ (5% за счет существующих клиентских организаций и 5 — за счет новых организаций), а также в результате реализации программ, созданных для массового рынка (процентное соотношение существующих и новых организаций то же, что и в случае целевых программ).

Контрольные вопросы:

1. Сформулируйте проблему.
2. Определите организационную культуру организации.
3. Определите динамику изменений структуры отдела продаж, ситуацию за прошлый, текущий год и ее прогноз на следующий нарисуйте три схемы).
4. Определите потребности отдела продаж в человеческих ресурсах на следующий год.

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено» (50 - 100 баллов)	УК-6	Способен анализировать организационную культуру организации, определять ее тип и уровень развития. Знает методы развития и принципы построения организационной культуры
«не зачтено» (0 - 49 баллов)	УК-6	Не способен к анализу организационной культуры организации, не умеет определять ее тип и уровень развития. Не знает методы развития и принципы построения организационной культуры.

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

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы:
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.

- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентаци, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);

- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);

- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);

- создавать конспекты (развернутые тезисы).

5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;

- полнота и глубина ответа;

- сознательность ответа;

- логика изложения материала;

- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;

- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;

- использование дополнительного материала;

- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели. ссылки на ресурсы. соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;

- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;

- личностные качества: ораторские способности. соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы:

- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература:

1. Базанова О. С. Организационное поведение и организационная культура : монография. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 111 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634

2. Козлов В.В., Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Организационная культура : [учеб. пособие]. - М.: КНОРУС, 2013. - 269 с.

6.2 Дополнительная литература:

1. Грошев И.В. Организационная культура в системе менеджмента современного российского предпринимательства : автореф. дис. на соиск. учен. степ. доктора эконом. наук:(08.00.05). - Тамбов, 2007. - 40 с.

2. Грошев И.В. Организационная культура в системе менеджмента современного российского предпринимательства : дис. ... доктора эконом. наук:08.00.05 : Защищена 07.07.07 : Утв. 21.12.07. - Тамбов, 2007. - 493с.

3. Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура : Учеб. пособие для студ. вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 288 с.

4. Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура : Учеб.пособие для студ.вузов,обучающихся по специальности 061100"Менеджмент организации". - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 288с.

5. Грошев И.В., Краснослободцев А.А. Организационная культура : учебник. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: Юнити, 2013. - 526 с.

6. Грошев, И. В., Краснослободцев, А. А. Организационная культура : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «менеджмент», по экономическим специальностям. - 2022-04-16; Организационная культура. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 535 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/20983.html

7. Грошев, И. В., Краснослободцев, А. А. Организационная культура : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «менеджмент», по экономическим специальностям. - 2022-04-16; Организационная культура. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 535 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/66239.html

8. Грошев, И. В., Краснослободцев, А. А. Организационная культура : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «менеджмент», по экономическим специальностям. - 2022-04-16; Организационная культура. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 535 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/109169.html

9. Дорофеева, Л. И. Организационная культура : учебник. - Весь срок охраны авторского права; Организационная культура. - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 196 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/109496.html

10. Емельянцев, Н. В. Организационная культура : опорный конспект лекций. - Весь срок охраны авторского права; Организационная культура. - Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. - 158 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/86408.html

11. Ковалева, А. И., Колмыкова, М. А. Организационная культура производственных предприятий : монография. - Весь срок охраны авторского права; Организационная культура производственных предприятий. - Москва: Московский гуманитарный университет, 2011. - 138 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/8445.html

12. Колосов В. А. Организационная культура : Учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 343 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/477805

13. Корсакова, А. А., Захарова, Т. И. Организационная культура : учебное пособие. - 2021-12-31; Организационная культура. - Москва: Евразийский открытый институт, 2008. - 192 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/10733.html

14. Кочеткова А.И. Организационная культура как социокультурный феномен (на примере современной России) : автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра филос. наук: (24.00.01; 09.00.11). - М., 2010. - 44 с.

6.3 Иные источники:

1. «Открытые Информационные системы» - http://www.osp.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1С:Предприятие 8.2 (8.2.18.61) учебная

7-Zip 9.20

Adobe Flash Player 28 PPAPI Adobe Systems Incorporated 17.05.2018 28.0.0.12

Adobe Reader X (10.1.0) - Russian Adobe Systems Incorporated 25.07.2017 117,00 MB 10.1.0

Adobe Photoshop CS3

Statistica Base 10 for Windows RU

IBM SPSS Statistics 21

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal Licence

LiteManager Pro - Server

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Oracle VM VirtualBox 3.2.10

Операционная система Microsoft Windows XP SP3

Операционная система "Альт Образование"

Операционная система Microsoft Windows 10 Home x64 - Сертификат подлинности на системных блоках

Операционная система Microsoft Windows 7 Proff

Электронный периодический справочник "Система ГАРАНТ"

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: https://cyberleninka.ru
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: https://elibrary.ru
3. Научная электронная библиотека Российской академии естествознания. – URL: https://www.monographies.ru
4. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: https://www.prlib.ru
5. Российская государственная библиотека: официальный сайт. – URL: https://www.rsl.ru
6. Российская национальная библиотека: официальный сайт. – URL: http://nlr.ru

Электронная информационно-образовательная среда

https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.