

# МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Глазовский инженерно-экономический институт (филиал)  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»  
(ГИЭИ (филиал) ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова»)



УТВЕРЖДАЮ

Директор

М.А. Бабушкин

14.05.2018 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

По дисциплине: **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

для направления **38.03.02 Менеджмент**

**профиль – Производственный менеджмент**

(шифр, наименование – полностью)

форма обучения: **очно-заочное**

(очная, очно-заочная или заочная)

Общая трудоемкость дисциплины составляет: **3** зачетных единиц(ы)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		5	6	7	8
<b>Контактные занятия (всего)</b>	24	24			
В том числе:	-	-		-	-
Лекции	8	8			
Практические занятия (ПЗ)	16	16			
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	82	82			
В том числе:	-	-		-	-
Курсовой проект (работа)					
Расчетно-графические работы					
Реферат					
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	82	82			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет 2	Зачет 2			
Общая трудоемкость	час зач. ед.	108 3	108 3		

Кафедра Экономика и менеджмент  
Полное наименование кафедры, представляющей рабочую программу


Составитель Змеев Михаил Владимирович, к.с.н., доцент  
Ф.И.О.(полностью), степень, звание

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования и утверждена на заседании кафедры

Протокол от 08.05.2018 № 5


Заведующий кафедрой  И.В. Пронина  
08.05. 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель учебно-методической комиссии ГИЭИ  
 В.В. Беляев  
11.05. 2018 г.

Количество часов рабочей программы соответствует количеству часов рабочего учебного плана направлений:

38.03.02 Менеджмент, профиль – «Производственный менеджмент»

Специалист по учебно-методической работе  
Учебно-методического отдела  И. Ф. Яковлева

## АННОТАЦИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ

<b>Название модуля</b>	<b>Организационная культура</b>					
<b>Номер</b>					<b>семестр</b>	<b>5</b>
<b>кафедра</b>	<b>84 ЭиМ</b>	<b>Программа</b>	38.03.02 «Менеджмент» профиль «Производственный менеджмент»			
<b>Гарант модуля</b>	Змеев Михаил Владимирович, канд. соц. наук, доцент					
<b>Цели и задачи дисциплины, основные темы</b>	<p><b>Цели:</b> обеспечить освоение студентами научных подходов к пониманию организационной культуры, общих принципов ее формирования и поддержания на предприятии в условиях межкультурного взаимодействия.</p> <p><b>Задачи:</b> изучить ключевые представления о сущности и структуре организационной культуры; сформировать у студентов представление о вариациях организационной культуры в зависимости от особенностей национальной культуры и основы толерантного отношения к таким особенностям; обосновать концептуальный подход к изучению организации как культурного феномена и особенности управления персоналом с данных позиций.</p> <p><b>Знания:</b> научные представления об организационной культуре, ее составляющих, структуре, типологии; принципы и методы развития организационной культуры предприятия;</p> <p><b>Умения:</b> прогнозировать параметры организационной культуры в зависимости от национальной культуры, понимать и использовать их в качестве культурно-специфических преимуществ, обогащающих культуру предприятия в условиях межкультурного взаимодействия; гибко управлять организационной культурой с точки зрения достижения целей организации;</p> <p><b>Навыки:</b> способы измерения показателей организационной культуры, методы их анализа, построение обоснованных рекомендаций по поддержанию и изменению организационной культуры на предприятии.</p> <p><b>Лекции (основные темы):</b> Теоретико-методологические основы изучения организационной культуры. Культурологический подход к изучению организации в рамках гуманистической парадигмы. История изучения организационной культуры. Понятие, структура и содержание организационной культуры. Уровни, функции и составляющие организационной культуры. Различные основания для структурирования культуры. Понятие и виды субкультур. Основные компоненты организационной культуры. Имидж и фирменный стиль как элементы символического менеджмента. Типология культур. Характеристика основных содержательных типов (Д.Коул, Ч.Ханди, Г.Хофстеде). Принципы и методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры. Типы изменений в организационной культуре. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (модели В.Сате, Т.Питерса-Р. Уотермана, Т.Парсонса, Д.Дэнисона).</p>					
<b>Основная литература</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Грошев, И. В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/66239.html">http://www.iprbookshop.ru/66239.html</a></li> <li>2. Ковалева, А. И. Организационная культура производственных предприятий [Электронный ресурс] : монография / А. И. Ковалева, М. А. Колмыкова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский гуманитарный университет, 2011. — 138 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/8445.html">http://www.iprbookshop.ru/8445.html</a></li> <li>3. Семенов, Ю. Г. Организационная культура. Управление и диагностика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Г. Семенов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2006. — 256 с. — 5-98704-108-2. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/9135.html">http://www.iprbookshop.ru/9135.html</a></li> </ol>					
<b>Технические средства</b>	стандартно оборудованная лекционная аудитория					
<b>Компетенции</b>	<b>Приобретаются студентами при усвоении модуля</b>					
Профессиональные	<p>ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>ПК-12: умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)</p>					
<b>Зачетных единиц</b>	<b>3</b>	<b>Форма проведения занятий</b>	<b>Лекции</b>	<b>Практические занятия</b>	<b>Лабораторные работы</b>	<b>Самостоятельная работа</b>
		<b>Всего часов 108</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>82</b>
<b>Виды контроля</b>	<b>Диф.зач/зач/экз</b>	<b>КП/КР</b>	<b>Условие зачета модуля</b>	Получение оценки зачтено	<b>Форма проведения самостоятельной работы</b>	<b>Подготовка к зачету, практическим занятиям</b>
<b>формы</b>	зач	нет				
<b>Перечень модулей, знание которых необходимо для изучения модуля</b>	Введение в менеджмент, Управленческая психология, Теория менеджмента.					

## 1. Цели и задачи дисциплины:

**Цель:** обеспечить освоение студентами научных подходов к пониманию организационной культуры, общих принципов ее формирования и поддержания на предприятии в условиях межкультурного взаимодействия.

**Задачи:** изучить ключевые представления о сущности и структуре организационной культуры; сформировать у студентов представление о вариациях организационной культуры в зависимости от особенностей национальной культуры и основы толерантного отношения к таким особенностям; обосновать концептуальный подход к изучению организации как культурного феномена и особенности управления персоналом с данных позиций.

В результате изучения дисциплины студент должен:

**знать:**

- научные представления об организационной культуре, ее составляющих, структуре, типологии;
- принципы и методы развития организационной культуры предприятия;

**уметь:**

- прогнозировать параметры организационной культуры в зависимости от национальной культуры,
- понимать и использовать их в качестве культурно-специфических преимуществ, обогащающих культуру предприятия в условиях межкультурного взаимодействия;
- гибко управлять организационной культурой с точки зрения достижения целей организации;

**владеть:**

- способами измерения показателей организационной культуры, методами их анализа, построения обоснованных рекомендаций по поддержанию и изменению организационной культуры на предприятии.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к профессиональному циклу дисциплин

Для изучения дисциплины студент должен

**знать:**

- - основные философские понятия и категории, закономерности развития человека и общества;
- - основные понятия психологии.

**уметь:**

- - применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности;
- - применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;

**владеть:**

- - навыками применения целостного подхода к анализу проблем человека и общества;
- - приемами поиска, оценки и отбора информации.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин: Введение в менеджмент, Управленческая психология, Теория менеджмента.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины:

### 3.1. Знания, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

№ п/п	Знания
-------	--------

<b>3</b>	
1.	научные представления об организационной культуре, ее составляющих, структуре, типологии
2.	принципы и методы развития организационной культуры предприятия

### 3.2. Умения, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

№п/п У	Умения
1.	прогнозировать параметры организационной культуры в зависимости от национальной культуры, понимать и использовать их в качестве культурно-специфических преимуществ, обогащающих культуру предприятия в условиях межкультурного взаимодействия;
2.	гибко управлять организационной культурой с точки зрения достижения целей организации

### 3.3. Навыки, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

№п/п Н	Навыки
1.	способами измерения показателей организационной культуры, методами их анализа,
2.	построения обоснованных рекомендаций по поддержанию и изменению организационной культуры на предприятии

### 3.4. Компетенции, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

Компетенции	Знания (№№ из 3.1)	Умения (№№ из 3.2)	Навыки (№№ из 3.3)
ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	1,2	1,2	1,2
ПК-12: умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)	1,2	1,2	1,2

## 4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

### 4.1. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/ п	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя	Виды контактной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)  Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				лек	прак	лаб	СРС	
1	Теоретико-методологические основы	5	1-5	2	4	-	26	Устный опрос, активное участие в семинарских

	изучения организационной культуры. Культурологический подход к изучению организации в рамках гуманистической парадигмы. История изучения организационной культуры.							занятиях, конспектирование источников, лекций, разработка вопросов
2	Понятие, структура и содержание организационной культуры. Уровни, функции и составляющие организационной культуры. Различные основания для структурирования культуры. Понятие и виды субкультур. Основные компоненты организационной культуры. Имидж и фирменный стиль как элементы символического менеджмента. Типология культур. Характеристика основных содержательных типов (Д.Коул, Ч.Ханди, Г.Хофстеде).	5	6-10	2	6	-	28	Устный опрос, конспектирование источников, лекций, разработка вопросов
3	Принципы и методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры. Типы изменений в организационной культуре. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (модели В.Сате, Т.Питерса-Р.Уотермана, Т.Парсонса, Д.Дэнисона).	5	11-16	4	6	-	28	Решение задач и ситуаций, обсуждение кейсов, выполнение домашнего задания, выполнение анализа организационной культуры предприятия
4	Зачет	5	16	-	-	-	-	Вопросы к зачету/Контрольный тест
	Всего	-	-	8	16	-	82	
	Контроль						2	

#### 4.2. Содержание разделов курса

№ п/п	Раздел дисциплины	Знания (номер из 3.1)	Умения (номер из 3.2)	Навыки (номер из 3.3)
1	Теоретико-методологические основы изучения организационной культуры. Культурологический подход к изучению организации в рамках гуманистической	1	1	2

	парадигмы. История изучения организационной культуры.			
2	Понятие, структура и содержание организационной культуры. Уровни, функции и составляющие организационной культуры. Различные основания для структурирования культуры. Понятие и виды субкультур. Действия руководства по отношению к различным субкультурам. Ценностное ядро и внешние проявления культуры. Основные компоненты организационной культуры. Имидж и фирменный стиль как элементы символического менеджмента. Типология культур. Характеристика основных содержательных типов (К.С. Камерон и Р.Э.Куинн, Д.Коул, Ч.Ханди, Г.Хофстеде).	1,2	1,2	1, 2
3	Принципы и методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры. Типы изменений в организационной культуре. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (модели В.Сате, Т.Питерса-Р.Уотермана, Т.Парсонса, Д.Дэнисона). Подходы к исследованию организационной культуры: номотетический и идеографический. Варианты диагностических инструментов.	1,2	2	1, 2

**5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**

**5.1 5.1 Содержание самостоятельной работы, сроки выполнения и формы контроля**

Номер раздела или темы	Содержание и формы работы по семестрам	Сроки выполнения (№ недели)	Форма контроля
1.	Теоретико-методологические основы изучения организационной культуры. Культурологический подход к изучению организации в рамках гуманистической парадигмы. История изучения организационной культуры. <i>Изучение теоретического материала Анализ бизнес-кейсов</i>	26	Контрольное тестирование Отчет по анализу бизнес-кейсов
2.	Понятие, структура и содержание организационной культуры. Уровни, функции и составляющие организационной культуры. Различные основания для структурирования культуры. Понятие и виды субкультур. Основные компоненты организационной культуры. Имидж и фирменный стиль как элементы	28	Контрольное тестирование Отчет по анализу бизнес-кейсов

	символического менеджмента. Типология культур. Характеристика основных содержательных типов (Д.Коул, Ч.Ханди, Г.Хофстеде). <i>Изучение теоретического материала</i> <i>Анализ бизнес-кейсов</i>		
3.	Принципы и методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры. Типы изменений в организационной культуре. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (модели В.Сате, Т.Питерса-Р.Уотермана, Т.Парсонса, Д.Дэнисона). <i>Изучение теоретического материала</i> <i>Анализ бизнес-кейсов</i>	28	Контрольное тестирование Отчет по анализу бизнес-кейсов
4.	Всего	82	

## 5.2 Примерный вариант кейс-стади для работы на практическом занятии

**Пример кейса** и заданий для работы в микрогруппах и вопросы к ним.

«Организация А является промышленным предприятием, где существуют свои правила и предписания. Однако контроль здесь утрачивает свое значение, так как администрация считает своих работников трудолюбивыми и заслуживающими доверия. Работники стараются решать возникшие проблемы самостоятельно и консультируются с начальниками только по необходимости.

Индивидуальные особенности сотрудников и различия между отделами внутри организации считаются в порядке вещей. Продвижение и другие методы вознаграждения применяются к тем сотрудникам, которые внесли существенный вклад в развитие и процветание организации, даже если им присущ нестандартный образ мышления, а также не совсем приемлемые для организации поведение и привычки».

**Вопросы:** Проанализируйте культурные архетипы, задающие организационную культуру. Предположите базовые ценности организации. К какому типу можно отнести данную организацию, опираясь на изученные типологии?

**Задание.** Смоделируйте варианты воплощения заданных ценностей в составляющих организационной культуры:

1. Языковых проявлениях; 2. Легендах; 3. Вариантах лозунгов; 4. Символах; 5. Проявлениях символического менеджмента (название фирмы, внешний вид офиса, сотрудников).

Проверьте, доступны ли ценности для понимания, предложив другим микрогруппам предположить, какие ценности лежат в основе предъявленных вами артефактов.

Объясните ваш выбор символических средств. Чем объясняется тематика легенд? Как ценности отражаются в лозунгах и символах?

Перечень ценностей:

*Уважение коллег* – признание профессионализма, достоинств личности, сохранение отношений.

*Безопасность* – может выражаться и в стремлении сохранить коммерческую тайну, в заботе о сохранении организации, в обеспечении не вредных и не опасных условий труда.

*Благополучие* – нацеленность на материальное благополучие, как условие реализации потребностей человека, его семьи, общности.

*Гармония* – ориентация на соответствие, равновесие различных аспектов, сторон жизнедеятельности организации.

*Гибкость* – побуждает работников к эффективному взаимодействию, совместным поискам оптимального решения проблемы, приемлемого для разных людей, своевременное реагирование на изменения окружающей среды (особенно актуальна в нестабильной внешней среде).



## 5.2 Практическое задание по анализу организационной культуры предприятия (методические рекомендации).

План анализа организационной культуры:

1. Общая характеристика организационной культуры.
  - 1.1. Название организации.
  - 1.2. Структура и история.
  - 1.3. Миссия.
  - 1.4. Основные ценности. (Раздаточный материал – 3 экземпляра по 1 на ряд (миссия, ключевые ценности).
  - 1.5. Видение перспектив организации и путей их достижения.
  - 1.6. К какому типу культуры относится (по одной из типологий). Сила/ слабость, гибкость корпоративной культуры.
  - 1.7. Как проявляются национальные и региональные особенности в культуре организации (личные наблюдения; по измерениям Г.Хофстеде).
  - 1.8. Характеристика социально-психологического климата. Групповые нормы поведения.
    - 1.8.1. Обращение с людьми (забота о людях и их нуждах; беспристрастное отношение или фаворитизм; привилегии; уважение к индивидуальным правам, справедливость при оплате труда).
    - 1.8.2. Мотивация людей.
    - 1.8.3. Обмен информацией (информированность сотрудников; легкость обмена информацией).
    - 1.8.4. Характер формализованных контактов (предпочтение личным или письменным контактам; возможность контактов с высшим руководством; применение собраний; нормы поведения при проведении собраний).
    - 1.8.5. Характер неформального общения (сфера общения; существующие барьеры);
    - 1.8.6. Пути разрешения конфликтов (предпочтение применения официальных или неофициальных путей; участие высшего руководства в разрешении конфликтных ситуаций и т.д.).
  - 1.9. Целостность корпоративной культуры (живет предприятие в целом по одним и тем же правилам или разные группы имеют специфические нормы).
    - 1.9.1. Наличие субкультур, их характеристика.
    - 1.9.2. Наличие контркультур, их характеристика.
  - 1.10. Стиль лидерства и руководства.
    - 1.10.1. Организация работы и дисциплина (добровольная или принудительная дисциплина; гибкость; использование новых форм организации работы).
    - 1.10.2. Процессы принятия решений (кто принимает решение, с кем проводятся консультации; индивидуальное или коллективное принятие решений; возможность компромиссов и т.д.).
  - 1.11. Личностные и профессиональные качества наиболее и наименее ценящиеся в сотрудниках.
    - 1.11.1. Оценка эффективности работы (реальная или формальная; скрытая или открытая; кем осуществляется; как используются результаты)
    - 1.11.2. Критерии выбора на руководящие и контролирующие должности (стаж или эффективность работы; приоритеты при внутреннем выборе; влияние неформальных отношений и т.д.).
    - 1.11.3. Старшинство и власть (полномочия, уважение старшинства, старшинство как критерий власти и т.д.).
    - 1.11.4. Значение различных руководящих должностей и функций.
    - 1.11.5. Обучение и возможности повышения квалификации, карьера.
  - 1.12. Артефакты культуры (Наглядность (иллюстрации (фото, символы, данные бесед, внутренние документы, реальные объекты – визитки, значки, блокноты, ручки, повязки и т.п.).)
    - 1.12.1. Легенды и мифы.
    - 1.12.2. Язык, профессиональный сленг, культура речи.
    - 1.12.3. Лозунги.

1.12.4. Символы.

1.12.5. Ритуалы, собрания, праздники.

2. Итоговая часть (Интерактивность – вовлечение аудитории – сбор мнений, опрос, обсуждение рекомендаций)

2.1. Наиболее яркие особенности, определяющие специфику культуры организации (около 5 особенностей).

2.2. Сильные и слабые места.

2.3. Рекомендации по развитию культуры – план конкретных мероприятий, конспект тренинга для развития определенных функций культуры (В идеале – передача в организацию).

Рекомендуемые методы сбора информации – наблюдение, беседа, анкетирование, анализ документов.

### **5.3 Перечень контрольных вопросов для проведения зачета**

1. Теоретико-методологические и философские основы изучения организационной культуры. История изучения организационной культуры.

2. Культурологический подход к изучению организации. Его преимущества.

3. Теоретические подходы к пониманию организационной культуры.

4. Понятие организационной культуры, вариативность его определений. Уровни и функции организационной культуры.

5. Составляющие организационной культуры. Ценностное ядро и внешние проявления культуры.

6. Структура организационной культуры с точки зрения составляющих субкультур. Понятие и виды субкультур организации. Действия руководства по отношению к различным субкультурам.

7. Проявления и артефакты культуры: виды и функции организационных легенд. Обряды и ритуалы в организации.

8. Имидж и фирменный стиль организации. Особенности планировки и оформления офиса.

9. Символический менеджмент организации. Элементы символического менеджмента: название, слоган, логотип, символы могущества и др.

10. Подходы к построению типологии организационной культуры. Различные основания для типологии.

11. Типология организационной культуры по типу преобладающих ценностей Д.Коула.

12. Типология организационной культуры Ч.Ханди.

13. Типология организационной культуры К.С. Камерона и Р.Э. Куинна.

14. Концепция пяти измерений культуры Г.Хофстеде.

15. Принципы, методы и этапы формирования организационной культуры. Понятие профессиональной социализации.

16. Методы и варианты изменения организационной культуры.

17. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (модель В.Сате, Т.Питерса-Р.Уотермана, Т.Парсонса, Д.Дэнисона).

18. Модель исследования организационной культуры Р.Тромпенаарса.

19. Управление культурой организации в международном бизнесе.

20. Исследование организационной культуры: идеографический и номотетический подходы. Методы диагностики организационной культуры.

### **5.4. Перечень рекомендованных тем для рефератов по дисциплине:**

1. Национальные особенности организационной культуры.

2. Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях.

3. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.

4. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.

5. Организационная культура и имидж организации.

6. Фирменный стиль организации.

7. Формирование системы организационных ритуалов.

8. Особенности восприятия организационной культуры в современном российском и

международном бизнесе.

9. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.
10. Этический кодекс организации и его роль в развитии организационной культуры.
11. «Мифология» как элемент организационной культуры.
12. Обоснование программы совершенствования организационной культуры.
13. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
14. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.
15. Проблема существования контркультур в организации.
16. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
17. Этапы формирования культуры организации: проблемы и пути решения.
18. Основные принципы проектирования и управления культурой организации.
19. Организационная культура как способ решения проблем внутренней интеграции организации.
20. Организационная культура внешней адаптации и выживания организации.
21. Организационная культура как фактор развития организации.
22. Организационная культура и лояльность персонала.
23. Отражение организационной культуры в компенсационной политике предприятия.
24. Роль службы персонала в формировании организационной культуры.
25. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов.
26. Диагностика организационной культуры и методы ее формирования.
27. Зарубежный опыт управления организационной культурой предприятия.
28. Управленческая культура как основа социального развития организации.
29. Взаимодействие организационной культуры и организации труда персонала.
30. Консалтинг в области организационной культуры.
31. Организационная культура как фактор эффективной деятельности предприятия.
32. Организационная культура и проблемы адаптации персонала.
33. Организационная культура и карьера персонала.
34. Особенности организационной культуры в зарубежных моделях управления.
35. Организационная культура в международном бизнесе.

### **5.5. Итоговый контрольный тест по дисциплине:**

#### **1) Антропологический подход к определению культуры заключается в**

- a) признании самоценности культуры каждого народа,
- b) признании культуры как фактора организации и образования жизни какого-либо общества,
- c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как
- d) способ бытия общества,
- e) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.

#### **2) Отметьте факторы, влияющие на организационную культуру, связанные с персоналом.**

- a) квалификация, образование и общий уровень развития персонала,
- b) характер и содержание работы,
- c) уровень правового развития общества,
- d) отношение к организационной культуре компании потребителей.

#### **3) Социологический подход к определению культуры заключается в**

- a) признании самоценности культуры каждого народа,
  - a) b) признании культуры как фактора организации и образования жизни какого-либо общества,
  - b) формулировке того, что культура представляется как содержание или как
  - c) способ бытия общества,
  - d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.

#### **4) Философский подход к определению культуры заключается в**

- a) признании самоценности культуры каждого народа,
- b) признании культуры как фактора организации и образования жизни какого-либо общества,
- c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия

общества,

d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.

**5) Что не относится к характеристикам, на основе которых Ф. Харрис и Р. Моран предлагают рассматривать конкретную организационную культуру**

a) коммуникационная система и язык общения,

b) внешний вид,

c) привычки и традиции,

d) контроль.

**6) Отметьте элементы рамочной конструкции конкурирующих ценностей организационной культуры, которые присущи типологии К. Кэмерона и Р. Куинна.**

a) клан,

b) феминизм,

c) иерархия,

d) бюрократия.

**7) Что не относится к элементам организационной культуры?**

a) ценности,

b) нормы,

c) символика,

d) образцы базовых предложений.

**8) Какие уровни организационной культуры существуют?**

a) поверхностный,

b) глубинный,

c) внешний,

d) внутренний.

**9) Способствовать реализации стратегии организации посредством создания высокоэффективного мотивационного механизма, обеспечивающего высокую организационную эффективность и лояльность персонала организации – это:**

a) определение организационной культуры;

b) цель организационной культуры;

c) функция организационной культуры;

d) механизм действия организационной культуры.

**10) Отметьте возможные подходы к организационной культуре, которые выделил Е. Молл.**

a) внешний,

b) внутренний,

c) понятийный,

d) когнитивный.

**11) Какой функции организационной культуры не существует?**

a) ресурсосберегающей,

b) ценностеобразующей,

c) коммуникационной,

d) инновационной.

**12) К какой функции организационной культуры можно отнести «развитие системы социальной стабильности в организации, достижение общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива»?**

a) мотивирующей,

b) коммуникационной,

c) стабилизационной,

d) познавательной.

**13) Что не относится к внутренним факторам, влияющим на организационную культуру?**

a) характер и содержание работы компании,

b) внутренний и внешний дизайн компании,

c) уровень научно-технического развития отрасли,

d) политика компании в области инноваций.

**14) Что можно отнести к факторам управления, оказывающим влияние на**

**организационную культуру?**

- a) деловую среду в целом и в отдельной отрасли,
- b) этические и моральные нормы и ценности, преобладающие в обществе,
- c) общие экономические условия,
- d) средства и методы, используемые для достижения цели.

**15) Когда происходит зарождение организационной культуры?**

- a) при объединении людей в группы,
- b) на этапе создания организации,
- c) при внедрении формальных правил и процедур,
- d) при внедрении санкций.

**16) Отметьте факторы определяющие силу организационной культуры?**

- a) разделяемость,
- b) общность,
- c) индивидуализм,
- d) интенсивность.

**17) Определяет степень, в которой члены организации признают основные ценности компании – это ...**

- a) разделяемость,
- b) общность,
- c) индивидуализм,
- d) интенсивность.

**18) Может ли организационная культура формироваться как стихийно, так и специальным образом?**

- a) да;
- b) нет.

**19) Убеждения и ценности, верования и взгляды, специфические элементы языка, которые являются общими для группы и регулируют взаимодействие людей в группе, можно назвать....**

- a) организационной культурой,
- b) корпоративной культурой,
- c) предпринимательской культурой,
- d) субкультурой.

**20) При наличии каких условий можно говорить о существовании в организации субкультуры?**

- a) когда имеется большое количество отделов в организации,
- b) когда определенные критерии позволяют отделить какую-нибудь группу от других,
- c) когда существует сплоченность коллектива,
- d) когда руководитель разделяет ценности персонала.

**21) ....это культура, господствующая в данный период развития, характеризующая уровень развития и присущая наибольшему числу людей.**

- a) нормативная субкультура,
- b) предпринимательская культура,
- c) доминирующая культура,
- d) модальная субкультура.

**22) Какое название носят различия обусловленные существованием мужской и женской субкультур?**

- a) гендерные,
- b) психофизиологические,
- c) функциональные,
- d) ментальные.

**23) Дискриминация, осуществляемая по отношению к представителям другой возрастной группы носит название...**

- a) профессиональная субкультура,
- b) эйджеризм,
- c) девантность.

- 24) Что является важнейшим признаком субкультуры группы девиантов?
- а) отсутствие долгосрочных целей,
  - б) не доброжелательные отношения в коллективе,
  - в) слабая мотивация к соблюдению общепринятых и общезначимых норм поведения,
  - г) потребность в самовыражении.
- 25) Какой фактор модели ценностей, не входят в типологию Г. Хофштеде?
- а) индивидуализм-коллективизм,
  - б) дистанция власти,
  - в) маскулинизация - феминизация,
  - г) преемственность в управлении.
- 26) Отметьте правильное утверждение.
- а) Ф. Клухольм и Ф. Стродберг определили шесть базисных признаков национального своеобразия организационных культур;
  - б) Ф. Клухольм и Ф. Стродберг не учитывали влияние отношение к окружающей среде;
  - в) Ф. Клухольм и Ф. Стродберг определили сущность организационной культуры.
- 27) Отметьте те параметры, по которым Ф. Тромпенаарс сравнивает виды организационных культур.
- а) равенство - иерархия,
  - б) ориентация на личность - ориентация на задачу (цель),
  - в) ориентация на внутреннюю среду - ориентация на внешнюю среду,
  - г) ориентация на подчинённого - ориентация на руководителя.
- 28) Отметьте те типы организационной культуры, которые выделили Т.Дил и А. Кеннеди.
- а) культу «продвижения продукции»,
  - б) культу «усердной работы»,
  - в) культу «процесса»,
  - г) культу «крутых организаций».
- 29) Укажите авторов, которые предложили типологию организационных культур по признаку специфики гендерных отношений.
- а) С. Медок и Д. Паркин,
  - б) Т. Дил и А. Кеннеди,
  - в) Ф. Клухольм и Ф. Стродберг,
  - г) К. Кэмерон — Р. Куинн.
- 30) Отметьте, что организационная культура обеспечивает одновременно.
- а) стабильность и приспособляемость;
  - б) повышение мотивации и карьерный рост;
  - в) обеспечение организации кадрами и повышение эффективности.
- 31) Верно ли утверждение: «Содержательные показатели относятся к аспектам организационной культуры, которые должны играть роль намеков в сценариях, помогая индивидам распознать культурные ценности своей организации».
- а) верно;
  - б) не верно.
- 32) какого инструмента оценки организационной культуры не существует?
- а) оценка общего культурного уровня;
  - б) инструмент оценки конкурентных ценностей (опросная методика);
  - в) оценка потенциала организационной культуры.
- 33) Что не относится к образцовым измерениям организационной культуры?
- а) сила;
  - б) сплоченность;
  - в) взаимозаменяемость;
  - г) культурный тип (или тип культуры).
- 34) Что подразумевается под гендерным анализом организационной культуры?
- а) определенные социальные связи между работниками-мужчинами и работниками-женщинами;
  - б) анализ особенностей организационной культуры с учётом длительности существования организации;
  - в) определение взаимосвязи между организационной культурой и возрастом сотрудников

предприятия.

**35) Какого метода поддержания организационной культуры не существует?**

- a) заявления, призывы, декларации руководства;
- b) моделирование ролей, обучение и тренировка;
- c) проведение ярмарки вакансий;
- d) критерии принятия на работу, продвижения и увольнения.

**36) С чего начинается формирование организационной культуры?**

- a) выявление носителей культуры;
- b) определение стартовых позиций персонала;
- c) выработка миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей;
- d) оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых корректировок.

**37) На какие виды делятся конкурентные преимущества по М.Портеру?**

- a) дифференциация продуктов-товаров;
- b) более низкие издержки на создание и реализацию товаров;
- c) более высокие издержки на реализацию товаров;
- d) отсутствие дифференциации товаров.

**38) Что предлагают К.Камерон и Р.Куинн для выявления соответствия организационной культуры стратегии организации?**

- a) проводить систематический анализ предприятия;
- b) разделить типы организационных культур на 4 категории;
- a) сравнивать экономические и социально – психологические параметры предприятий.

**39) «Для адхократической культуры фокус стратегий находится во внешней среде» - верно ли данное утверждение?**

- a) да, утверждение верно;
- b) утверждение не верно.

**40) Что предлагают Х.Шварц и С.Девис в области взаимосвязи организационной культуры и стратегии предприятия.**

- a) использовать только ту стратегию, которая соответствует организационной культуре;
- b) не выделять взаимосвязь организационной культуры и стратегии предприятия;
- c) разложить стратегию как единое целое на составные части (задачи).

**41) Какого этапа изменения организационной культуры не существует?**

- a) обоснование необходимых изменений;
- b) выделение ответственных лиц, которые будут внедрять новую организационную культуру;
- c) сортировка, отбор, разработка новшеств;
- d) обсуждение, доработка, внедрение.

**42) Отметьте, что не включает в себя суть этапа обсуждения, доработки и внедрения изменений организационной культуры.**

- a) разработка чёткого плана действий;
- b) исполнение плана на практике;
- c) сравнение планов различных предприятий;
- d) усовершенствование коммуникационных систем.

**43) Сколько основных этапов включает в себя работа по управлению изменениями организационной культуры?**

- a) 2 этапа;
- b) 4 этапа;
- c) 5 этапов;
- d) 6 и более.

**44) Можно ли произвести изменение организационной культуры за месяц?**

- a) да;
- b) нет.

**45) В чём заключается суть модели эффективности В. Сате?**

- a) в рассмотрении влияния организационной культуры на предприятие через 7 процессов;
- b) в применении на практике методов управления межличностными отношениями;
- c) в разработке программ повышения уровня организационной культуры.

**46) Верно ли утверждение: «Кооперацию как образец поведения в организации нельзя установить только с помощью формальных управленческих мер».**

- a) да;
- b) нет.

**47) По каким направлениям осуществляется влияние организационной культуры на коммуникации?**

- a) отсутствие необходимости коммуницировать в делах, по которым имеются разделяемые предположения;
- b) разделяемые предположения обеспечивают направленность и оказывают помощь в интерпретации получаемых сообщений;
- c) все варианты верны;
- d) все варианты не верны.

**48) Суть какой модели состоит в том, что для своего выживания и процветания любая организация должна быть способной адаптироваться к постоянно меняющимся условиям внешней среды, добиваться выполнения поставленных ею целей, интегрировать свои части в единое целое и, наконец, быть признанной людьми и другими организациями.**

- a) Модели Сате;
- b) Модели Парсонса;
- c) Модели Квина—Рорбаха;
- d) Модель Питерса—Уотермана.

**49) Кому принадлежит модель «Конкурирующие ценности и организационная эффективность».**

- a) Сате;
- b) Парсонсу;
- c) Квину и Рорбаху.

**50) Какая из моделей выявила связь между культурой и успехом в работе организации?**

- a) Модели Сате;
- b) Модели Парсонса;
- c) Модели Квина—Рорбаха;
- d) Модель Питерса—Уотермана.

**Критерии оценивания тестового задания:**

Оцениваемый показатель	Кол. баллов, обеспечивающих получение:			
	Зачет	Оценки за дифференцированный зачет		
		Удовл.	Хорошо	Отлично
Процент набранных баллов из 100% возможных	От 55% и выше	55% и более	70% и более	85% и более

**6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

**а) Основная литература**

1. Грошев, И. В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>
2. Ковалева, А. И. Организационная культура производственных предприятий [Электронный ресурс] : монография / А. И. Ковалева, М. А. Колмыкова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский гуманитарный университет, 2011. — 138 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8445.html>



3. Семенов, Ю. Г. Организационная культура. Управление и диагностика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Г. Семенов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2006. — 256 с. — 5-98704-108-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9135.html>

#### **б) Дополнительная литература**

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – М., 2010. – 688 с.
2. Кафтан В.В., Чернышова Л.И. Деловая этика. Учебник и практикум. – М., 2016. – 302 с.
3. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.
4. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. С.А. Баркова. – М.: «Юрайт», 2015. – 453 с.
5. Организационное поведение: учебник / Под ред. Г.Р.Латфуллиной, О.Н. Громовой. – СПб.: «Питер», 2015. – 464 с.
6. Стеклова О.Е. Организационная культура: учебное пособие. – Ульяновск: УлГТУ, 2014. – 110 с.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник для вузов. – М., 2009. - 636 с.
8. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2013. – 352 с.
9. Язык деловых межкультурных коммуникаций: Учебник / Под ред. Т.Т. Черкашиной. – М., 2017. – 368 с.

#### **в) перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети Интернет:**

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks: <http://istu.ru/material/elektronno-bibliotechnaya-sistema-iprbooks/>;
2. Электронный каталог научной библиотеки ИжГТУ имени М.Т. Калашникова Web ИРБИС: [http://94.181.117.43/cgi-bin/irbis64r\\_12/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS](http://94.181.117.43/cgi-bin/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS)
3. Национальная электронная библиотека - <http://нэб.рф>.
4. Портал «Гуманитарное образование» <http://www.humanities.edu.ru/>
5. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>
6. Библиотека Гумер. <http://www.gumer.info/>

#### **д) методические рекомендации**

Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов по дисциплинам «История», «Философия», «Психология», «Управленческая психология», «Лидерство», «Организационное поведение», «Организационная культура» для студентов направления 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Производственный менеджмент» / Составитель М.В, Змеев -Глазов: ГИЭИ, 2018 (ЭУМИ) Регистрационный номер ГФ 84/527

#### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

1. Специальное помещение - учебная аудитория № 207 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная ПК с доступом к сети "Интернет" и ЭИОС института, экраном, проектором, столами, стульями.
2. Специальные помещения - учебные аудитории для организации и проведения самостоятельной работы студентов, оборудованные доской, компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет», столами, стульями.

Модуль «Организационная культура»

Методика организации текущего контроля



Вид обучения	Номер контрольной точки (КТ)	Темы лекций, практические занятия, лабораторные работы рабочей программы, подлежащие контролю (номер из 4.1)	Форма и методы контроля КТ	Номер раздела с примерными заданиями	Максимальный балл по каждой форме контроля
1	2	3	4	5	6
Лекции	1А	1,2	Проверка конспекта лекций. Оценка участия в практических занятиях	6.1	15
	2А	3	Проверка конспекта лекций. Оценка участия в практических занятиях	6.1	15
Практические занятия (семинары)	1А	1,2	Оценка участия в практических занятиях, выполнения индивидуальных и групповых творческих заданий	6.1	20
	2А	3	Оценка участия в практических занятиях. Выступление с аналитической работой	6.2	20
	3 А	1,2,3	Оценка участия в практических занятиях, выполнения индивидуальных и групповых творческих заданий. Выступление с аналитической работой	6.1, 6.2	10
Самостоятельная работа	1А	1,2,3	Подготовка домашнего задания	6.1	5
	2А	1,2,3	Подготовка к зачету	6.3	5
Посещение занятий	1А	1,2	Конспектирование лекций, участие в практических занятиях		5
	2А	3	Конспектирование лекций, участие в практических занятиях		5
Зачет	В конце семестра	1,2,3	Оценка устных ответов по вопросам	6.3	0
<b>Всего баллов</b>					<b>100</b>

Обозначения, используемые в таблице:

1А, 2А – 1, 2 контрольная точка (аттестация)

**Лист утверждения рабочей программы дисциплины (модуля) на учебный год**

Рабочая программа дисциплины (модуля) утверждена на ведение учебного процесса в учебном году:

<b>Учебный год</b>	<b>«Согласовано»:</b> заведующий кафедрой, ответственной за РПД (подпись и дата)
2018- 2019	08.05.2018 
2019- 2020	11.06.2019 
2020- 2021	
2021 – 2022	
2022 - 2023	
2023 - 2024	
2024- 2025	