

Усч 2с

СМЧ
67.1.02. 01/61/00

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮЖНО-РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (НПИ) имени М.И. Платова»



УТВЕРЖДАЮ:

Директор по ОД ЮРГПУ(НПИ)

Е.М. Дьяконов

25 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
Б1.Б.33 «Организационная культура»

«38.03.03 Управление персоналом, направленность Экономика труда»
программа прикладного бакалавриата

набор 2013-2015 г.г

Факультет Инноватики и организации производства
Кафедра Управление социальными и экономическими системами
Курс 4
Семестр 7

ИТОГО по дисциплине 2/72 (3Е / час.)
(с учетом 3Е/часов на экзамен)

2016 г.

Рабочая программа составлена на основании рабочего учебного плана утвержденного Ученым советом ЮРГПУ(НПИ) протоколом № 4 от 24.02.16 г.

Рабочую программу составил старший преподаватель Леонова С.А.
ученое звание, степень, должность, фамилия, инициалы

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры УСиЭС
наименование кафедры
утверждена 4.03.2016 г. Протокол № 4.

Заведующий кафедрой УСиЭС  / Дулин А.Н. /
(подпись, фамилия, инициалы)

Рабочая программа
переутверждена на
20 18/2018 учебный год
с обновлениями п. 7

Проректор по ОД 

СОДЕРЖАНИЕ

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	4
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ	5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	6
5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ, ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	7
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	11
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	11

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационная культура» относится к базовой части блока Б1 учебного плана.

Дисциплина читается в седьмом семестре четвертого курса.

- связь с предшествующими дисциплинами (модулями), практиками, ВКР

№ п/п	Наименование последующей дисциплины (модуля), практики, ВКР	Семестр	Шифр компетенции последующей дисциплины (модуля), практики, ВКР
1.	Культура речи и деловое общение	1	ОК-6, ОПК-6, 9
2.	Культурология	1	ОК-6, ОПК-6
3.	Эффективное лидерство и управление командой	1	ПК-8, 12
4	Основы теории управления	3	ОПК-5, ПК-6, 17
5	Психофизиология профессиональной деятельности	2	ОПК-8, ПК-4, 23
6	Разработка и принятие управленческих решений	3	ПК-1, 21

- связь с последующими дисциплинами (модулями), практиками, ВКР

№ п/п	Наименование последующей дисциплины (модуля), практики, ВКР	Семестр	Шифр компетенции последующей дисциплины (модуля), практики, ВКР
1	Менеджмент качества в управлении персоналом	8	ПК-4, 7, 21
2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	7	ПК-4,8
3	Экономика управления персоналом	8	ПК-18, 22, 24

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучаемого следующих компетенций: ПК-4, 21.

- знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);

- знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21);

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей деловой оценки, в том числе. де-

ловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями); основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации; основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.

Уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение; исследовать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; умение применять основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации на практике; уметь применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.

Владеть современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала организации труда персонала, высвобождения персонала); современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организации обучения персонала; организации текущей и деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управлении деловой карьерой и служебным профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями); современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами).

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) С РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПО СЕМЕСТРАМ

№ семестра	Виды учебных занятий	Всего часов по учебному плану	Контактная работа		Самостоятельная работа
			аудиторная	вне-аудиторная	
7	лекции	18	18	х	х
	лабораторные работы	-	-	х	х
	практические/семинарские занятия	18	18/12*	х	х
	СРС	36	х	0,9	35,1
	СРС зач.	х	х	х	х
ИТОГО по дисциплине		72	36	0,9	35,1

*Всего ауд. часов/в т.ч. в интерактивной форме.

-промежуточная аттестация: зачет – 7 семестр.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1. Контактная аудиторная работа

4.1.1. Наименование тем лекций, их содержание и объём в часах

Тема 1. Введение в теорию организационной культуры 2 час., ПК-4,21.

Проблемы определения организационной культуры. Культура как условие и продукт развития цивилизации. Понятие организационной культуры и ее связь с организационным поведением, подходы к культуре организации. Понятие «организационная культура» – смысл и значение. Определения Г. Хофштеде, Э. Шейна, Т. Дила и А. Кеннеди и др.

Понятия «организационной» и «корпоративной» культуры: общее и отличия. Организационная культура как объект изучения. Природа организационной культуры. Организационная культура как необходимое условие развития организации. Познавательная, ценностеобразующая, коммуникационная, нормативно-регулирующая, мотивирующая, инновационная и стабилизационные функции организационной культуры в системе управления. Функции управления качеством, ориентации на потребителя, регулирования партнерских отношений, приспособления организации к внешнему окружению.

Возникновение и эволюция науки и практики организационной культуры. Этапы развития в рамках классической социологии (К. Маркс, Э. Дюркгейм, В. Парето); институционализма (М. Вебер, Т. Веблен, Т. Парсонс и др.); наук об организации. Менеджмент и организационная культура. Системный подход как основа анализа.

Литература раздел 7 [1-4]

Тема 2. Сущность и содержание организационной культуры 2 час., ПК-4, 21.

Предпосылки формирования организационной культуры. Стратегическая направленность развития организационной культуры: цели организации, миссия организации, кодекс поведения. Три основных условия формирования организационной культуры по Э. Шейну. Концепции организационной культуры. Рационально-прагматические концепции (Т. Дил, К. Камерон, А. Кеннеди, Р. Куинн, Т. Питерс, Р. Уотермен, Э. Шейн и др.). Концепции феноменологического направления (Д. Сильверман, П. Бергер, А. Петтигрю, М. Луи, С. Роббинс и др.).

Структура организационной культуры. Основные элементы и компоненты культуры организации. Системный подход к изучению организационной культуры. Уровни организационной культуры Э. Шейну, внешние факторы, ценностные ориентации и верования, базовые предположения. Организационный климат, организационная приверженность и другие аспекты социального взаимодействия. Субъективная, объективная организационная культура. Открытые и закрытые организационные культуры. Управленческая культура. Содержание организационной культуры (Ф.Харрис и Р. Моран). Содержание отношений организационной культуры (В.Сате).

Литература раздел 7 [1-4]

Тема 3. Знаково-символическая система организационной культур 1 час., ПК-4,21.

Символический подход к анализу организационной культуры. Ценностно-смысловой подход к исследованию оргкультуры. Поведенческий аспект в концепциях оргкультуры. Понятие знаково-символической системы. Формы знаково-символической системы: мифы, легенды, обряды, ритуалы, церемонии. Язык организации.

Принципы формирования знаково-символической системы организационной культуры. Символы высокого и низкого профиля. Языковой и символический менеджмент. HR-инжиниринг как модель формирования оргкультуры. Коммуникационные системы.

Матрица настройки компонентов организационной культуры. Механизм проявления законов организационной культуры и прикладные аспекты их использования в социально-экономических системах. Литература раздел 7 [1-4]

Тема 4. Типология организационной культуры 1 час., ПК-4, 21.

Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур. Согласованность и взаимная поддержка стратегии и культуры организации (Э. Кэмпбелл и С. Еунг). Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партисипативная организационные культуры. Типология Р. Блейка и Ж. Мутона. Типология У. Оучи. Типологии организационных культур в зависимости от национальных особенностей. Подходы Г. Хофштеде, Ф. Клухольма. – Ф. Стродберга, Ф. Тромпенауруса.

Типологии организационных культур в зависимости от специфики деятельности.

Схема специфических отраслевых культур Р. Рюттингера.

Классификация организационной культуры на основе соотношения понятий «риск» и «обратная связь» (Т.Е. Дейл, А.А. Кеннеди). Типология взаимодействия организации с внешней средой, ее размеров, структуры, мотивации персонала М. Бурке.

Комплексные типологии организационной культуры. Культуры «власти», «личности», «задачи», «роли» (С. Ханди). Рыночный, бюрократический, эдохократический и клановый типы организационной культуры К. Кэмерона – Р. Куинна.

Литература раздел 7 [1-4]

Тема 5. Субкультуры в организационной культуре 2 час., ПК-4, 21.

Понятие субкультуры и контркультуры. Варианты субкультур: фундаменталистский анклав, республика и контркультура. Детерминанты субкультур команды: тип базовой культуры, тип задачи, тип лидера, тип среды. Закономерности развития субкультур.

Концепции культурных различий. Однородность культуры. Типы субкультур: по степени совпадения ценностей субкультуры с ценностями организационной культуры (передовая, неконфликтующая, контркультура); по основному носителю (субкультуры территориальных подразделений организации, субкультуры различных функциональных подразделений организации); по степени вовлеченности носителей субкультуры в управленческие процессы (субкультура топ-менеджмента, субкультура руководителей среднего звена, субкультура рядовых сотрудников организации). Взаимосвязь стиля руководства и культуры управления. Управленческая сетка Р. Блейка – Дж. Моутон. Теория стиля руководства Хауса и трех измерений Редина. Модель Херши – Бланшара.

Критерии организационной культуры в менеджменте и бизнесе.

Уровень синергии организационной культуры как эффект индивидуальных культурных различий. Организационный фольклор (истории, мифы, церемонии, ритуалы) и ролевые модели как фактор организационной социализации. *Участие в управлении*. Технологии вовлечения в управление.

Литература раздел 7 [1-4]

Тема 6. Развитие организационной культуры 2 час., ПК-4,21

Принципы и проблемы формирования оргкультуры. Формирование организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция. Основные этапы формирования оргкультуры.

Символический, когнитивный и систематический подходы к формированию организационной культуры. Принципы формирования организационной культуры: комплексность представлений о назначении экономической системы организации; первоочередность определения ценностей и философии компании; историчность; отрицание силового воздействия; комплексность оценки. Механизмы формирования организационной культуры: социализация, экстернализация, комбинация, интернализация.

Процесс развития оргкультуры. Интеграция, дифференциация и адаптация как механизмы развития организационной культуры. Проблемы поддержания оргкультуры. Понятие «сила» культуры и ее характеристики. Основные группы методов поддержания организационной культуры.

Изменение организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Зависимость между изменением культуры и изменением в поведении. Трудности при проведении изменений в культуре организации. *Модель воспроизводства организационной культуры.*

Литература раздел 7 [1-4]

Тема 7. Влияние организационной культуры на эффективность компании 2 час., ПК-4, 21.

Организационная культура как условие эффективного управления персоналом организации. Подходы к изменению влияния культуры. Анализ влияния культуры на эффективность деятельности организаций: через процессы (кооперация между индивидами и подразделениями организации, принятия решений, контроль, коммуникации, восприятие окружающей среды, оправдание своего поведения); через «факторы успеха» (связь с потребителями, поощрение предприимчивости, отношение к людям, сочетание гибкости и жесткости); через выполняемые организацией функции управления (адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность); через конкурирующие ценности (интеграция – дифференциация, внутренний фокус – внешний фокус, средства – инструменты), участие в принятии решений, доступ к информации.

Проблемы соответствия культуры принятой стратегии. Матрица оценки «культурного» риска (по Г. Шварцу и С. Дэвису). Возможные подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры: «подстраивание» системы управления под сложившуюся культуру; изменение культуры в соответствии с выбранной стратегией; изменение стратегии в соответствии с существующей организационной культурой.

Сущность управления организационной культурой. Этапы управления организационной культурой. Проведение анализа состояния и тенденций развития организационной культуры. Диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе. Анализ выявления мест локализации возможных причин неудовлетворительного состояния организационной культуры. Исследование восприятия организационной культуры в целом и влияющих на нее факторов: отношение к труду, содержание и условия труда, качество трудовой жизни, имеющиеся и желаемые полномочия и пр.

Литература раздел 7 [1-4]

Тема 8. Технологии управления организационной культурой. 2 час., ПК-4, 21.

Понятие социальной технологии и ее роль в формировании и развитии организационной культуры. Признаки эффективных социальных технологий. Тактические технологии. Оперативные технологии. Циклические технологии. Рубежные технологии. Управленческий консалтинг.

Роль руководителя в создании организационной культуры. Технологии разработки оргкультуры. Оргкультура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения.

Составляющие моделей выполнения работ: стратегическое, тактическое и оперативное планирование; делегирование полномочий и ответственности; постановка задач; исполнение; контроль реализации; оценка результатов работы; обратная связь. Составляющие моделей делового взаимодействия: передача информации, вид передаваемой информации; проведение совещаний; стиль докладов и сообщений; характер обслуживания проблем. Составляющие моделей межличностного общения: сложившаяся группа, интерес сотрудников к личной жизни друг друга, поведение на переговорах, проведение времени вне работы.

Технологии освоения оргкультуры. Сущность и необходимость аналитического подхода к изучению организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры: направленность внимания руководителей; поведение руководителей в критических ситуациях и организационных кризисах; моделирование ролей, обучение и тренировки; критерии принятия на работу, продвижения и увольнения; организационные символы и обрядовость; дисциплинарные механизмы; типы организационных обрядов, системы вознаграждения. Коучинг.

Имидж и бренд организации в процессе развития оргкультуры. Рефрейминг организации. *Формы познания сотрудниками организационной культуры. Языковой и символический менеджмент.*

Литература раздел 7 [1-4]

Тема 9. Национальный фактор в развитии организационной культуры 2 час., ПК-4, 21.

Национальная культура, ее влияние на культуру организации. Системный подход изучения национального в организационной культуре. Моноактивные, полиактивные, реактивные культуры. Транснациональный и локальный факторы в развитии организационной культуры.

Модели глобального влияния. Исследования Г. Хофстеда. Модель Г. Лэйн и Дж. Дистефано. Модель У. Оучи. Исследования Э.Лорана. Проблемы перехода организации в другую культуру. Многонациональные и глобальные компании. Менеджер-экспатриант. Источники кадров для международных назначений. Подбор менеджеров-экспатриантов. Цикл культурного шока. Подготовка менеджеров-экспатриантов.

Литература раздел 7 [1-4]

Тема 10. Инновационные факторы развития организационной культуры 2 час., ПК-4,21.

Инновации и организационные изменения. Основные типы организационных изменений. Стадии внедрения организационных изменений. Значимость проектирования кадровой составляющей организационных изменений. Формы реагирования сотрудников на внедрение инноваций.

Причины сопротивления персонала при реализации инноваций. Влияние организационной культуры на инновационную деятельность. Изменение оргкультуры как организационно-управленческие инновации. Изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджеров; изменения стиля управления кризисом или конфликтом; перепрофилирование ролей и изменение фокуса в программах обучения; изменение критериев стимулирования; смена акцентов в кадровой политике; смена организационной символики и обрядовости. *Методы развития инновационной организационной культуры.*

Инновативная организационная культура. Концепции самообучающейся организации в теориях Г. Бэтсона, Дж. Гарднера, Г. Липпита, Д. Шона, Г. Бэтсона, К. Арджириса. Основы самообучающейся организации в теории П. Сенге.

Литература раздел 7 [1-4]

4.1.2. Практические (семинарские) занятия, их наименование и объем в часах

№	Наименование тем занятий	Кол-во часов	Форма контроля	Сроки контроля	Номер компетенции	Литература
1	Этапы развития в рамках классической социологии (К. Маркс, Э.Дюркгейм, В.Парето); институционализма (М. Вебер, Т. Веблен, Т. Парсонс и др.); наук об организации.	2	Опрос	15-20.10	ПК-4,21	7 [3]
2	<i>Содержание организационной культуры (Ф.Харрис и Р. Моран).</i>	2	Опрос	15-20.10	ПК-4,21	7 [3,4]
3	<i>Культуры «власти», «личности», «задачи», «роли» (С. Ханди).</i>	2	Опрос	15-20.10	ПК-4,21	7 [3,4]
4	<i>Символический, когнитивный и систематический подходы к формированию организационной культуры.</i>	2	Опрос	15-20.11	ПК-4,21	7 [3,4]
5	<i>Сущность управления организационной культурой.</i>	2	Опрос	15-20.11	ПК-4,21	7 [1-4]
6	<i>Этапы управления организационной культурой.</i>	2	Опрос	15-20.11	ПК-4,21	7 [3-5]
7	Методы поддержания организационной культуры: направленность внимания руководителей; поведение руководителей в критических ситуациях и организационных кризисах; моделирование ролей, обучение и тренировки; критерии принятия на работу, продвижения и увольнения; организационные символы и обрядовость; дисциплинарные механизмы; типы организационных обрядов, системы вознаграждения.	2	Опрос	15-20.12	ПК-4,21	7 [1-5]
8	<i>Источники кадров для международных назначений.</i>	2	Опрос	15-20.12	ПК-4,21	7 [1-5]
9	Влияние организационной культуры на инновационную деятельность.	2	Опрос	15-20.12	ПК-4,21	7 [1-5]

4.1.3. Лабораторные занятия, их наименование и объем в часах

Учебным планом не предусмотрены

4.2. Самостоятельная работа

СРС – темы для самостоятельного изучения, в том числе конспектирование – 35,1ч.

№	Наименование тем	Кол-во часов	Номер компетенции	Литература
1	Тема 9. Организационная культура - основные проблемы управления организационной культурой	5	ПК-4,21	7 [1-3]
2	Тема 10. Концепции оргкультуры: - Ю. Хассард, - С. Шарфи - М. Элвессон	5	ПК-4,21	7 [1-3]
3	Тема 11. Степень интеграции культуры - влияние степени интеграции и осуществляемого контроля на формирование определенного типа организационной (корпоративной) культуры.	5	ПК-4,21	7 [1-3]
4	Тема 12. Организационный фольклор - истории, мифы, церемонии, ритуалы и ролевые модели как фактор организационной социализации	5	ПК-4,21	7 [1-3]
5	Тема 13. Исследование восприятия организационной культуры в целом и влияющих на нее факторов: - отношение к труду - содержание и условия труда - качество трудовой жизни - имеющиеся и желаемые полномочия	7	ПК-4,21	7 [1-3]
6	Тема 14. Концепции самообучающейся организации в теориях - Г. Бэтсона - Дж. Гарднера - Г. Липпита - Д. Шона - Г. Бэтсона - К. Арджириса. Основы самообучающейся организации в теории П. Сенге.	8,1	ПК-4,21	7 [1-3]

4.3. Контактная внеаудиторная работа

СРС: – групповые консультации в течение семестра – 0,9 ч.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ, ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Номер компетенции «ПК-4»	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	
Дисциплины, формирующие компетенцию в процессе освоения образовательной программы		Этап формирования (семестр)
Индекс	Наименование	
Б1.Б.24	Организационное поведение	4
Б1.Б.27	Экономика и социология труда	5
Б1.Б.28	Психофизиология профессиональной деятельности	2
Б1.Б.33	Организационная культура	7
Б1.В.ОД.13	Оценка управленческой деятельности	5
Б1.В.ОД.18	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	7
Б1.В.ДВ.4.1	Моделирование в управлении персоналом	2
Б1.В.ДВ.8.1	Социология и психология управления	7
Б1.В.ДВ.8.2	Социальные процессы в управлении труда	7
Б1.В.ДВ.9.1	Основы социального страхования	2
Б1.В.ДВ.9.2	Основы социальной работы	2
Б1.В.ДВ.12.2	Менеджмент качества в управлении персоналом	8
Б2.П.2	Преддипломная практика	8

Номер компетенции «ПК-21»	знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	
Дисциплины, формирующие компетенцию в процессе освоения образовательной программы		Этап формирования (семестр)
Индекс	Наименование	
Б1.Б.33	Организационная культура	7
Б1.В.ОД.15	Разработка и принятие управленческих решений	1
Б1.В.ДВ.12.1	Оценка персонала	8
Б1.В.ДВ.12.2	Менеджмент качества в управлении персоналом	8
Б3.	Государственная итоговая аттестация	8

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка сформированности компетенций в рамках промежуточной аттестации проводится по зачетным билетам.

При текущей аттестации обучающихся оценка сформированности компетенций осуществляется на занятиях:

- лекционного типа посредством собеседования с обучаемыми, в том числе по темам вынесенным для самостоятельного изучения обучаемыми;
- семинарского типа в ходе практических занятий.

Номер компетенции	Показатели оценивания компетенций (знания и (или) умения и (или) навыки и (или) опыт деятельности, формируемые данной компетенцией)	Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования		
		1-й уровень «УЗНАВАНИЕ»	2-й уровень «ВОСПРО- ИЗВЕДЕНИЕ»	3-й уровень «ПРИМЕНЕНИЕ»
ПК-4	<p>Знать типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом; технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием);</p> <p>Уметь анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач по управлению персоналом; диагностировать организационную культуру.</p> <p>Владеть современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала организации труда персонала, высвобождения персонала);</p>	+	+	+
ПК-21	<p>Знать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации; основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.</p> <p>Уметь применять основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации на практике; применять на практике основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.</p> <p>Владеть современными технологиями управления развитием персонала; организации текущей и деловой оценки, в том числе аттестации персонала; управлении деловой карьерой и служебным профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями); современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения управления организационной культурой.</p>	+	+	+

Шкала оценивания компетенций:

«отлично» - обучающийся правильно, четко, аргументировано и в полном объеме изложил содержание теоретических зачетных вопросов, успешно выполнил практические задания, убедительно ответил на все дополнительные вопросы, показал высокий уровень сформированных компетенций;

«хорошо» - обучающийся правильно, но недостаточно полно изложил содержание теоретических зачетных вопросов, успешно выполнил практические задания, испытывал затруднения при ответе на дополнительные вопросы, показал продвинутый уровень сформированных компетенций;

«удовлетворительно» - обучающийся изложил основные положения теоретических зачетных вопросов, правильно выполнил практическое задание, испытывал серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы, показал пороговый уровень сформированных компетенций;

«неудовлетворительно» - обучающийся не справился с большинством теоретических зачетных вопросов и не справился с выполнением практических заданий.

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Материалы для оценивания знаний:

- вопросы к зачету

1. Что является предметом исследований в учебном курсе «Организационная культура»?
2. Какие научные дисциплины формируют содержание курса «Организационная культура»?
3. Назовите основные подходы к определению сущности организационной и корпоративной культуры.
4. Обоснуйте связь культуры и жизни общества.
5. Определите особенности системного подхода к анализу организационной культуры.
6. Какое значение организационной культуры для развития организаций?
7. Раскройте основные условия формирования организационной культуры.
8. Охарактеризуйте основные концепции организационной культуры. Определите их преимущества и недостатки для анализа сущности организационной культуры.
9. Какова структура организационной культуры?
10. Назовите уровни организационной культуры и дайте им характеристику.
11. Каковы критерии оценки организационной культуры?
12. Каковы особенности символического подхода к анализу организационной культуры.
13. Раскройте содержание понятия «знаково-символическая система организационной культуры»
14. Охарактеризуйте особенности функционирования знаково-символической системы и основные элементы знаково-символической системы на примере конкретного предприятия.
15. Каковы функции менеджеров по персоналу в процессе формирования и развития знаково-символической системы оргкультуры?

Материалы для оценивания умений:

1. Какие факторы влияют на использование той или иной типологии в процессе изучения организационной культуры?
2. В чем заключается синергетический эффект организационной культуры?

3. Назовите особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур.

4. Объясните, почему типология организационных культур Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди в организационных науках называется классической типологией

5. Каковы параметры, характеризующие силу организационной культуры?

6. Какими причинами следует объяснить неоднородность организационной культуры?

7. Объясните разницу понятий «субкультура» и «контркультура» в организации.

8. Раскройте выделяемую в организационных науках связь стиля руководства и культуру управления.

9. Охарактеризуйте критерии организационной культуры в менеджменте и бизнесе.

10. Охарактеризуйте основные проблемы формирования оргкультуры в рамках процессов внешней адаптации и внутренней интеграции организации.

11. Раскройте содержание и функции механизмов формирования организационной культуры.

12. Выделите основные особенности методов поддержания и методов изменения организационной культуры.

13. Назовите исследователей, описавших механизмы зависимости между изменением культуры и изменением в поведении сотрудников организации.

14. Охарактеризуйте модель воспроизводства организационной культуры.

15. В чем заключаются принципы и методы управления организационной культурой?

Материалы для оценивания навыков:

1. Как соотносятся между собой понятия стратегии предприятия и ее организационной культуры?

2. Охарактеризуйте основные этапы управления организационной культуры.

3. Какими методами осуществляется диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе.

4. В чем заключаются принципы и методы управления организационной культурой?

5. Определите причины неудовлетворительного состояния организационной культуры и возможные пути их преодоления.

6. Как соотносятся между собой понятия стратегии предприятия и ее организационной культуры?

7. Охарактеризуйте основные этапы управления организационной культуры.

8. Какими методами осуществляется диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе?

9. Как влияет менталитет персонала на состояние и изменение организационной культуры?

10. Дайте характеристику основным типам деловых культур, существующим в международном бизнесе.

11. Каковы особенности и традиции современной российской модели управления?

12. Охарактеризуйте понятие менеджера-экспатрианта и его роль в развитии интернациональных организаций.

13. Раскройте особенности влияния национального фактора на организационную культуру (на примере модели Г. Лэйна и Дж. Дистефано).

14. Назовите основные причины сопротивления персонала при реализации инноваций.

15. Охарактеризуйте основные направления влияния организационной культуры на инновационную деятельность.

16. Раскройте содержание изменений в оргкультуре как организационно-управленческие инновации.

17. Каковы основные признаки инновативной организационной культуры?

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Практические занятия проводятся в аудиториях 314 и 407а лабораторного корпуса. Аудитория 314 оснащена персональными компьютерами, объединенными в локальную сеть с выходом в Интернет. В процессе обучения используются современные программно-методические комплексы.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основная учебная литература

1. Семенов Ю. Г. Организационная культура / [Электронный ресурс]. - Логос - 2006 год - 256 страниц. Режим доступа: <http://www.knigofond.ru>.
2. Руденко И. В. Теория организации / [Электронный ресурс]. - Омский государственный университет - 2014 год - 96 страниц. Режим доступа: <http://www.knigofond.ru>.

Дополнительная учебная литература

3. Красовский Ю.Д. Организационная диагностика социокультурных процессов в фирме: научно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / [Электронный ресурс]. - Юнити-Дана - 2014 год - 295 страниц. Режим доступа: <http://www.knigofond.ru>.
4. Ларионов В.Г., Борисова В.В., Мазурин Э.Б.; под ред. С.Г. Фалько Теория организации: Учебник / [Электронный ресурс]. - Дашков и К - 2014 год - 308 страниц. Режим доступа: <http://www.knigofond.ru>.

Методические указания и материалы по видам занятий

5. – дидактические материалы
6. Слайды и наглядные пособия (расположенные в лабораториях)
7. Комплект вопросов для контроля знаний.

Интернет-ресурсы

8. <http://www.elibrary.ru>.
9. <http://www.knigofond.ru>.

Комплект лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows 7,8,10 Enterprise лицензия V4640039
 Microsoft Office 2010,2013,2016 Professional лицензия V4640039

Лицензия на 2017/2018 учебном год продлена

Изменения основной образовательной программы в части рабочей программы дисциплины (модуля)

(в связи с вступлением в силу с 01.09.2017 г. Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 г.)

Рабочей программы Организационная культура.

для направления подготовки (специальности) 38.03.03
Управление персоналом, Экономика труда

1. Пункт 3 читать в следующей редакции

№ семестра	Формы организации работы обучающихся	Всего часов по учебному плану, ак. час / астр. час	Контактная работа, ак. час / астр. час		Самостоятельная работа обучающихся, ак. час / астр. час
			аудиторная	вне-аудиторная	
7	лекции	18	18 / 13,5	х	х
	лабораторные работы	0 / 0	0 / 0	х	х
	практические занятия (семинарские занятия)	18 / 13,5	18 / 13,5	х	х
	контактная внеаудиторная работа, самостоятельная работа обучающихся в период обучения	36 / 27	х	0,9 / 0,675	35,1 / 26,325
	контактная внеаудиторная работа, самостоятельная работа обучающихся в период экзаменационной сессии	0 / 0	х	/ 0	0 / 0
	ВСЕГО за 7 семестр	72 / 54	36 / 27	0,9 / 0,675	35,1 / 26,325
ИТОГО по дисциплине		72 / 54	36 / 27	0,9 / 0,675	35,1 / 26,325

2. В п. 4 количество часов в часах считать количеством часов в академических часах.

Заведующий кафедрой УСиЭС Дулин А.Н. _____

Утверждаю:
Проректор по ОД

Дьяконов Е.М.
01 сентября 2017 г.

