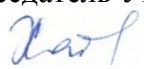


ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

Утверждено на заседании
кафедры философии и культурологии
протокол № 6 от «24» мая 2022г.

И.о.зав.кафедрой  /Л.А.Иткулова

Согласовано:
Председатель УМК факультета
 / Р.Н. Хайруллин

Рабочая программа дисциплины (модуля)


Организационная культура

Обязательная часть

программа бакалавриата

Направление подготовки
51.03.03 – Социально-культурная деятельность

Профиль подготовки
Менеджмент социокультурной сферы
Квалификация
Бакалавр

Разработчик (составитель) к. филос. н., доцент	 /Р.В. Ханова
---	---

Для приема 2022 г.

Уфа 2022

Составитель: доцент, кандидат философских наук Ханова Р.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры философии и культурологии, протокол № 6 от «24» мая 2022г.

И.о.заведующего кафедрой



/ Иткулова Л.А./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры

протокол № ____ от « ____ » _____ 20 __ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры

протокол № ____ от « ____ » _____ 20 __ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры

протокол № ____ от « ____ » _____ 20 __ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О/

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	5
4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.	5
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.	8
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	18
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	18
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы	18
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК 3.1. Знает: способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива	Знать роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
		ИУК 3.2. Умеет: вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности	Уметь организовывать командное взаимодействие для решения для выполнения практических задач
		ИУК 3.3. Владеет: навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы	Владеет навыками сотрудничества и работы в работе в группе (команде)
	ОПК- 3 Способен соблюдать требования профессиональных стандартов и нормы профессиональной этики;	ОПК3.1 Знать: содержание документов, регламентирующих профессиональную деятельность, требования профессиональных стандартов; этику и нормы профессиональной этики.	Знание: содержание документов, регламентирующих профессиональную деятельность
		ОПК3.2 Уметь: соблюдать требования профессиональных стандартов и норм профессиональной этики.	Уметь: добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы профессиональной этики
		ОПК3.3 Владеть: навыками анализа регламентирующих профессиональное поведение документов; самооценки и критического анализа своего профессионального поведения.	Владеть: оценкой своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» относится к обязательной части.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре по очной форме обучения и на 2 курсе (летняя сессия) по заочной форме обучения.

Цели изучения дисциплины: формирование у студента целостного представления об организационной культуре и ее влияния на успешную деятельность организаций.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции : УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
ИУК 3.1. Знает: способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива	Знать роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Отсутствие или фрагментарное представление роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Сформированное целостное представление об роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
ИУК 3.2. Умеет: выработать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности	Уметь организовывать командное взаимодействие для решения для выполнения практических задач	Отсутствие или фрагментарные умение организовывать командное взаимодействие для решения для выполнения практических задач	В целом успешное умение организовывать командное взаимодействие для решения для выполнения практических задач

ИУК 3.3. Владеет: навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы	Владеет навыками сотрудничества и работы в работе в группе (команде)	Отсутствие или фрагментарные владения навыками организовывать командное взаимодействие для решения для выполнения практических задач	В целом успешное владение навыками организовывать командное взаимодействие для решения для выполнения практических задач
--	--	--	--

Код и формулировка компетенции: ОПК- 3

Способен соблюдать требования профессиональных стандартов и нормы профессиональной этики;

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
ОПК3.1 Знать: содержание документов, регламентирующих профессиональную деятельность, требования профессиональных стандартов; этику и нормы профессиональной этики.	Знание: содержание документов, регламентирующих профессиональную деятельность	Отсутствие или фрагментарное знание содержания документов, регламентирующих профессиональную деятельность	Сформированное целостное знание содержания документов, регламентирующих профессиональную деятельность
ОПК3.2 Уметь: соблюдать требования профессиональных стандартов и норм профессиональной этики.	Уметь: добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы профессиональной этики	Отсутствие или фрагментарные умение добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы профессиональной этики	В целом успешное умение добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы профессиональной этики
ОПК3.3 Владеть: навыками анализа регламентирующих профессиональное поведение документов; самооценки и критического анализа своего профессионального поведения.	Владеть: оценкой своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали	Отсутствие или фрагментарные владения оценкой своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали	В целом успешное владение оценкой своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
ИУК 3.1. Знает: способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; стратегии и принципы командной работы; основы психологии личности, среды, группы, коллектива	Знать роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Устный опрос, контрольная работа,
ИУК 3.2. Умеет: вырабатывать командную стратегию; применять принципы и методы организации командной деятельности	Уметь организовывать командное взаимодействие для решения для выполнения практических задач	Доклад, практико-ориентированное задание
ИУК 3.3. Владеет: навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде; создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы	Владеет навыками сотрудничества и работы в работе в группе (команде)	практико-ориентированное задание
ОПК3.1 Знать: содержание документов, регламентирующих профессиональную деятельность, требования профессиональных стандартов; этику и нормы профессиональной этики.	Знание: содержание документов, регламентирующих профессиональную деятельность	Устный опрос, контрольная работа, глоссарий
ОПК3.2 Уметь: соблюдать требования профессиональных стандартов и норм профессиональной этики.	Уметь: добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы профессиональной этики	практико-ориентированное задание
ОПК3.3 Владеть: навыками анализа регламентирующих профессиональное поведение документов; самооценки и критического анализа своего профессионального поведения.	Владеть: оценкой своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали	практико-ориентированное задание

Критериями оценивания при *модульно-рейтинговой системе* являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины *для экзамена*: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

Шкалы оценивания:

для экзамена:

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 баллов – «отлично».

Рейтинг-план дисциплины
Организационная культура

направление подготовки: 51.03.03 - Социально-культурная деятельность
 Курс 4, семестр 7

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1. Введение в дисциплину				
Текущий контроль				
Устный опрос	4	1	0	4
Рубежный контроль				
1.Письменная контрольная работа	25	1		25
Модуль 2. Организационная культура как объект изучения				
Текущий контроль				
Устный опрос	3	8	0	24
Практико – ориентированные задания	7	2	0	14
Доклад	8	1	0	8
Рубежный контроль				
1.Письменная контрольная работа	25	1	0	25
Поощрительные баллы				
Более 5 выступлений на семинарах			0	5
Публикация статей			0	5
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2.Посещение практических (семинарских) занятий			0	-10
Итоговый контроль				
Зачет				-

Примерные вопросы к зачету (заочная форма обучения):

1. Сущность организационной культуры.
2. Структура организационной культуры.
3. Функции организационной культуры, место и роль в стратегии развития организации.
4. Цели и ценности организационной культуры.
5. Ценности и нормы в стиле руководства.
6. Влияние культуры на организационную эффективность.
7. Основные этапы управления организационной культуры.
8. Коммуникации в организационной культуре.
9. Специфика внутрикультурной коммуникации.
10. Миссия и имидж организации.
11. Уровни изучения организационной культуры по Шейну.
12. Репутация в компании: сущность, формирование, управление.
13. Символы, обряды, мифы и легенды в компании.
14. Организационная культура и современный менеджер.
15. Деловая культура организации
16. Знаково-символическая составляющая организационной культуры
17. Типология организационной культуры
18. Субкультуры в развитии организационной культуры
19. Формирование организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция.
20. Лидерство в организационной культуре.
21. Понятие социальной технологии и ее роль в управлении персоналом.
22. Национальный фактор в развитии организационной культуры
23. Инновационные факторы развития организационной культуры
24. Средства мотивации как компонент организационной культуры
25. Влияние организационной культуры на организационное поведение
26. Профессиональные кодексы как инструмент закрепления ценностей организации.
27. Роль руководителя в управлении культурой организации.
28. Связь со СМИ как элемент развития образа организации.

Критерии оценки для заочной формы обучения:

Зачтено выставляется студенту, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

Не зачтено выставляется студенту при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения или не отвечает на основной и дополнительный вопрос.

Вопросы к практическим занятиям

Модуль 1. Введение в дисциплину

Тема 1. Культурологический подход к деятельности организаций: история становления, основные версии, категориальный аппарат.

Понятие «культура» в современной науке. Основные подходы к изучению культуры. Культура в системе жизненного мира человека. Структура культуры: ноосфера, аксиосфера, нормативно-регулятивная сфера. Смыслы и матрицы как культурные конструкты. Типологические модели культуры. Культура в меняющемся мире. Основные направления культурологического изучения организаций. Зарубежные концепции Г. Хофштеда (1980 г.), Э. Шейна (1992 г.), Х. Триандиса (1994 г.), Р.Д. Льюиса (1996 г.), К. Камеруна и Р. Куинна (1999 г.), П. Сенге (1999 г.), Н.Дж. Холдена (2002 г.). Отечественные подходы к изучению организационной культуры.

Модуль 2. Специфика организационной культуры

Тема 2. Сущность и содержание организационной культуры

1. Предпосылки формирования организационной культуры.
2. Концепция организационной культуры. Национальная культура.
3. Уровни организационной культуры.
4. Влияние культуры на организационную эффективность.

Тема 3. Знаково-символическая составляющая организационной культуры

1. Понятие знаково-символической системы.
2. Формы знаково-символической системы: мифы, легенды, обряды, ритуалы, церемонии.
3. Языковой и символический менеджмент.

Тема 4. Типология организационной культуры

1. Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур.
2. Классические подходы к типологии организационной культуры.
3. Новые подходы к типологии организационной культуры.

Тема 5. Субкультуры в развитии организационной культуры

1. Понятие и функции субкультур.
2. Закономерность становления субкультур.
3. Типы субкультур.

Тема 6. Развитие организационной культуры

1. Формирование организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция.
2. Принципы формирования организационной культуры.
3. Роль лидера в поддержании организационной культуры.
4. Модель воспроизводства организационной культуры.

Тема 7. Технологии управления организационной культурой

1. Понятие социальной технологии и ее роль в управлении персоналом.
2. Технологии разработки оргкультуры.
3. Технологии освоения оргкультуры.

Тема 8. Национальный фактор в развитии организационной культуры

1. Влияние менталитета персонала на состояние и изменение организационной культуры.
2. Основные типы деловых культур, существующие в международном бизнесе и их характеристика.
3. Особенности и традиции современной российской модели управления.
4. Понятие менеджера-экспатрианта и его роль в развитии интернациональных организаций.
5. Влияние национального фактора на организационную культуру.

Тема 9. Инновационные факторы развития организационной культуры

1. Основные причины сопротивления персонала при реализации инноваций.
2. Основные направления влияния организационной культуры на инновационную деятельность.
3. Содержание изменений в оргкультуре как организационно-управленческие инновации.
4. Основные признаки инновативной организационной культуры.
5. Основные признаки обучающей организации по П. Сенге.

Критерии оценки в баллах

-21- 28 баллов выставляется студенту, если студент на семинарских занятиях выступал не менее 6 раз, делал дополнения, давал полные, развернутые ответы, демонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений отвечает на все дополнительные вопросы;

14- 20 баллов выставляется студенту, если студент на семинарских занятиях выступал не менее 4 раз, делал дополнения, давал в общем полные, ответы, допуская небольшие неточности, демонстрировал знание терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

-7-13 баллов выставляется студенту, если студент на семинарских занятиях выступал не менее 2 раз, делал дополнения, однако допускал неточности, демонстрировал знание терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. Студент не смог ответить на существенный вопрос по теме;

-1-6 баллов выставляется студенту, если студент на семинарских занятиях не выступал, не делал дополнения, ответы на вопросы свидетельствуют о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Критерии оценки для заочной формы обучения: Зачтено выставляется, если студент показал полное, осмысленное, глубокое раскрытие вопроса с опорой на концепции ведущих авторов; смог привести примеры; допустил незначительные фактические неточности; показал хорошее владение понятийно-терминологическим аппаратом; структура ответа четко выстроена, изложение последовательное, уверенное, осознанное. Не зачтено выставляется, если студент показал фрагментарное неглубокое раскрытие вопроса; допущены принципиальные неточности; невладение основными понятиями; ответ неуверенный, плохо выстроен.

Задания для контрольной работы

Описание контрольной работы:

Контрольная работа – средство рубежного контроля для проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по учебной дисциплине.

Написанию работы предшествует инструктаж преподавателя. В контрольной работе студенту необходимо:

- стремиться к полному раскрытию (освещению) поставленного вопроса (вопросов);
- соблюдать логику изложения материала;
- не включать в текст сведения, которые вызывают сомнения;
- текст должен быть написан аккуратно, быть удобочитаемым;
- стремиться к грамотному изложению материала, не допускать ошибок;
- исключено использование посторонних информационных источников.

Вопросы по модулю 1 и 2:

1. Охарактеризуйте предпосылки возникновения и перспективы развития организационной культуры
2. Какие существуют в научной литературе определения организационной культуры? В чем их сильные и слабые стороны? Что должно включать полное определение организационной культуры?
3. Разведите два понятия «организационная» и «корпоративная» культура.
4. Чем обусловлен интерес к феномену организационной / корпоративной культуры?
5. В чем состоит вклад Э. Шейна в формирование концепции организационной культуры.
6. В чем суть рационально-прагматической концепции организационной культуры? Назовите основных представителей данной концепции.
7. В чем суть феноменологической концепции организационной культуры? Назовите основных представителей данной концепции.
8. Какие бывают типологии организационной культуры? Перечислите основных авторов.
9. Перечислите стратегии изучения организационной культуры.
10. Перечислите методы изучения организационной культуры.
11. С какой целью проводится диагностика организационной культуры? Что именно диагностируется?
12. Приведите примеры методик диагностики организационной культуры
13. Опишите подструктуры организационной культуры
14. Какие элементы входят в структуру организационной культуры?
15. Какие уровни изучения организационной культуры можно выделить?
16. Разведите понятия «объективная» и «субъективная» организационная культура.
17. В чем суть концепции Ф.Харриса и Р. Морана?
18. В чем суть концепции В. Сате?
19. Перечислите функции организационной культуры.
20. Перечислите свойства организационной культуры.
21. Что такое субкультура? Приведите примеры субкультур.
22. Охарактеризуйте этапы формирования организационной культуры.
23. Перечислите проблемы и методы поддержания организационной культуры.
24. В чем заключаются трудности при внесении изменений в организационную культуру. Как преодолевать сопротивление персонала внесению изменений?
25. Сформулируйте основную идею Матрицы оценки «культурного» риска (по Г. Шварцу и С. Дэвису).
26. Перечислите механизмы развития организационной культуры. Приведите примеры.
27. Приведите примеры необходимости соотнесения кадровых процессов (подбор, адаптация, обучение, оценка, мотивация и.д.) с типом организационной культуры.
28. Опишите основные виды и методы организационной коммуникации.
29. Что такое социальная технология? Приведите примеры технологий управления организационной культурой.

30. Что такое имидж организации. Приведите примеры внешнего и внутреннего имиджа.
31. Перечислите элементы фирменного стиля. Приведите пример.
32. Что такое деформации и патологии организационной культуры? Приведите примеры.
33. Что представляет собой миссия организации. Какие бывают виды миссий. Приведите примеры.
34. Перечислите методы профилактики организационной культуры.
35. Что такое миссия организации? Какие бывают виды миссий? Приведите примеры.
36. Что такое организационные ценности? Какие бывают виды организационных ценностей? Приведите примеры.
37. Раскройте значение традиций и норм для эффективного функционирования организации.
38. Покажите взаимосвязь организационной культуры и стиля руководства.
39. Кто такой лидер? Какими качествами должен обладать лидер в организации? Как качества лидера влияют на особенности управления персоналом? Что необходимо, чтобы стать лидером?
40. Что такое организационный конфликт? Какие бывают виды организационных конфликтов? Перечислите способы управления конфликтами.

Описание методики оценивания:

Критерии оценки контрольной работы:

22-25 баллов выставляется обучающемуся, если он показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, ответ отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владеет терминологическим аппаратом; умеет объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, приводить примеры;

15-21 баллов выставляется обучающемуся, если он показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, ответ отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владеет терминологическим аппаратом; умеет объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, приводить примеры; однако допускается одна - две неточности в ответе;

8-14 баллов выставляется обучающемуся, если его ответ демонстрирует знание процессов изучаемой предметной области, отличается недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточностью логичности и последовательности ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа;

1-7 баллов выставляется обучающемуся, если его ответ обнаруживает незнание процессов изучаемой предметной области, отличается неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.

Критерии оценки для заочной формы обучения: Зачтено выставляется, если студент показал полное, осмысленное, глубокое раскрытие вопроса с опорой на концепции ведущих авторов; смог привести примеры; допустил незначительные фактические неточности; показал хорошее владение понятийно-терминологическим аппаратом; структура ответа четко выстроена, изложение последовательное, уверенное, осознанное. Не зачтено выставляется, если студент показал фрагментарное неглубокое раскрытие вопроса; допущены принципиальные неточности; невладение основными понятиями; ответ неуверенный, плохо выстроен.

Практико – ориентированные задания

1) Кейс «Честность»

Кейс рассчитан на ценность личных качеств сотрудника.

Описание ситуации: Инна – руководитель секретариата крупного холдинга. Помимо других обязанностей она занималась поиском поставщиков для обеспечения жизнедеятельности офиса. Руководитель компании не был доволен прежним поставщиком канцелярских товаров и попросил Инну найти оптимальную замену. Она изучила потребности подразделений, утвердила бюджет. На основании спроса и выделенных средств выбрала две компании – «П...» и «К...». У них был сходный ассортимент и сопоставимые цены. Организация «П...» предложила Инне личное вознаграждение. В итоге она остановила свой выбор на этой компании. После первой поставки она провела опрос, который показал, что все подразделения довольны качеством канцелярских товаров. Через несколько месяцев она сделала опять заказ. Но в этот раз качество было хуже. Недовольство дошло до руководителя. Инне сделали замечание и попросили сменить поставщика. Она попала в сложную ситуацию, так как уже взяла вознаграждение и за третий заказ.

Задание. Оцените действия Инны. Что делать ей в сложившейся ситуации?

2) Кейс «Коммуникативные навыки»

Описание ситуации: Руководитель небольшой компании попросил менеджера по персоналу принять на работу дочь одного очень важного для компании партнера. Дочь партнера много лет нигде не работала и хотела больше быть среди людей. Никаких амбиций по поводу карьеры в компании не проявляла. Основная цель была в том, чтобы девушка почувствовала себя востребованной. Менеджер по персоналу не стала предлагать ее кандидатуру в линейные подразделения и приняла девушку к себе на должность специалиста по кадрам. Ей предложили освоить простейшие функции и выполнять их по мере возможностей. В результате основными, наиболее качественными навыками, которые она приобрела за время адаптации, стали: прием входящих документов, внесение учетной записи, расфасовка по папкам корпоративной документации. В течение нескольких месяцев все были довольны, и работа выполнялась своим чередом. Через полгода освободилось место ведущего специалиста по документообороту. Пока решали найти человека со стороны или выбрать из своих, директор вызвал руководителя отдела персонала с предложением повысить недавно принятую дочь партнера, по его просьбе. Зная, что в отделе есть сотрудницы, которые больше подходят на должность ведущего специалиста, менеджер по персоналу не могла отдать эту должность новой работнице, но и генерального директора она не могла поставить в неудобное положение перед партнером.

Вопросы:

- Как, по Вашему мнению, должна поступить глава отдела персонала в данной ситуации?
- Можно ли было избежать такой проблемы?
- Как повлияет на коллектив повышение дочери партнера, если генеральный директор настаивает на этом решении и главе отдела персонала придется выполнить

это

распоряжение?

Задание к кейсу: Предложите свои варианты решения проблемы.

- 1) Разработать миссию и девиз учреждения культуры.
- 2) Провести культурологический анализ организационной культуры учреждения культуры, в котором проходили практику.

Описание методики оценивания:

Критерии оценивания:

- 14 баллов ставится студенту, если работа выполнена в полном объеме; в ней дан всесторонний анализ объекта исследования, обучающийся проявил способность к самостоятельному мышлению, продемонстрировал качественную подготовку по теме.

- 9 баллов ставится студенту, если работа выполнена в полном объеме; но в ней имеются несущественные погрешности (до 2-3); обучающийся показал достаточную подготовку по теме.

- 5 балла ставится студенту, если работа может быть выполнена как в полном объеме, так и неполном, но при этом в работе имеются существенные погрешности (свыше 4, либо 1-2 грубые ошибки); обучающийся показывает недостаточную подготовку по теме.

- 0 баллов ставится студенту, если работа в работе допущены грубые ошибки; обучающийся показал полное незнание проблемы.

Критерии оценивания (заочная форма обучения):

Зачтено, если работа выполнена в полном объеме; в ней дан всесторонний анализ объекта исследования, обучающийся проявил способность к самостоятельному мышлению и продемонстрировал качественную подготовку по данной проблеме; допускаются несущественные погрешности (до 2-3).

Незачтено, если обучающийся выполнен работу как в полном объеме, так и неполном, но при этом в работе имеются существенные погрешности (свыше 4, либо 1-2 грубые ошибки); проявил недостаточную подготовку по данной проблеме; если обучающийся показал полное незнание предмета темы, а так же в случае невыполнения работы.

Задания для докладов

Описание доклада:

Доклад – сообщение по заданной теме, с целью расширить знания по изучаемой проблеме исследованием дополнительной литературы, систематизированием материала, иллюстративными примерами. Доклады необходимы для развития навыков самостоятельной работы.

Тематика:

1. Миссии и девизы компании.
2. Организационная культура и система управления знаниями в компании.
3. Нетрадиционные методы мотивации.
4. Методы недирективного сокращения персонала.
5. Корпоративный кодекс компании.

Описание методики оценивания:

Критерии оценки доклада:

8балла, если выполнены следующие условия: 1) раскрыты следующие вопросы: суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения; описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения; 2) презентабельность; 3) соблюдение регламента при представлении доклада; 4) представление, а не чтение материала; 5) использование ссылок на информационные ресурсы (сайты, литература); 6) соблюдена речевая культура; 7) правильность и своевременность ответов на вопросы; 8) оформление доклада в соответствии с требованиями, сдача его преподавателю.

5 балла, если не выполнены любые два из указанных условий;

2 балла, если не выполнены любые четыре из указанных условий.

0 баллов, если работа не сдана.

Критерии оценки для заочной формы обучения: Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он показывает знания основных процессов изучаемой предметной области, ответ отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владеет терминологическим аппаратом; умеет объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, приводить примеры; доклад сопровождается презентацией. Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если ответ обнаруживает незнание процессов изучаемой предметной области, отличается неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, отсутствием логичности и последовательности; если допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.

5. Учебно – методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Асаул, А. Н. Культура организации: проблемы формирования и управления [Электронный ресурс] / А. Н. Асаул [и др.] .— СПб. : Гуманистика, 2006 .— Электрон. версия печ. публикации .— Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ .— <URL:<https://elib.bashedu.ru/dl/read/AsaulKulturaOrganizaciiProblemyFormirovanie.iPravleniy.2006.pdf>> .
2. Грошев, И.В. Организационная культура: учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 535 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>
3. Семенов, Ю.Г. Организационная культура: учебное пособие / Ю.Г. Семенов. – М.: Логос, 2006. - 256 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84740>

Дополнительная литература:

1. Базанова, О.С. Организационное поведение и организационная культура / О.С. Базанова. – М. : Лаборатория книги, 2012. - 111 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634>
2. Корсакова, А.А. Организационная культура: учебное пособие / А.А. Корсакова, Т.И. Захарова. – М.: Евразийский открытый институт, 2008. - 190 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90822>
3. Персикова, Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. Учебное пособие [Электронный ресурс] / Персикова Т. Н. — М.: Логос, 2008 .— 114 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему "Университетская библиотека online" .— <URL:<http://www.biblioclub.ru/book/84788/>>.
4. Шейн, Эдгар. Организационная культура и лидерство = Organizational Culture and Leadership : учебник : пер. с англ. / Э. Шейн .— 4-е изд. — СПб. : Питер, 2013 .— 352 с.

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://window.edu.ru>
2. Научная электронная библиотека eLibrary.ru - <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
3. Справочно-правовая система Консультант Плюс – <http://www.consultant.ru/>
4. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>
5. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» – <https://elib.bashedu.ru/>
6. Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <https://e.lanbook.com/>
7. Электронный каталог Библиотеки БашГУ – <http://ecatalog.bashlib.ru/cgi-bin/zgate.exe?init+bashlib.xml,simple.xsl+rus>

ПО:

- Windows 8 Russian. Windows Professional 8. OLP NL Academic Edition. Лицензия Бессрочная. Договор №104 от 17.06.2013 г.
- Microsoft Office Standard 2013 Russian. OLP NL Academic Edition. Бессрочная. №114 от 12.11.2014 г.
- Консультант Плюс. Договор № 28826 от 09.01.2019 г. Лицензии бессрочные.
- Антиплагиат. ВУЗ. Договор № 1356 от 19.04.2021 г.: Срочная - 1 год (с 03.05.2021 г. по 03.05.2022 г.); №4900 ОГЗ-235 от 29.03.2022 г. Срок действия 1 год (с 27.04.2022г. по 27.04.2023г.)

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
1	2	3
<p>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: аудитория № 316 (Помещение (корпус «И») Российская Федерация, 450076, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 3/4 литер А) аудитория № 406 (Помещение (корпус «И») Российская Федерация, 450076, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 3/4 литер А)</p> <p>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория № 316 (Помещение (корпус «И») Российская Федерация, 450076, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 3/4 литер А) аудитория № 406 (Помещение (корпус «И») Российская Федерация, 450076, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 3/4 литер А)</p> <p>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций:</p>	<p>Аудитория № 316 Учебная мебель, доска Аудитория № 406 Учебная мебель, доска Аудитория № 421 Лаборатория ИТ Учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор BenQ MX660, экран настенный Classic Norma 244*183. Учебная мебель, шкафы, компьютер (Системный блок Power Cool\ Core i3-8100 (3,6)\8Gb\HDD 1 Tb\DVD-RW\450W\ Win 10 Pro\ кл-ра USB\ Мышь USB\ LCD Монитор 21,5 (15 штук)). Читальный зал №5 Учебная мебель, принтер KyoceraM130 – 1 шт., сканер EpsonV33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0”, 2 GB, Моноблок IRu 502, 21.5”, Intel Pentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт.</p>	<p>1. Microsoft Office Standard 2013 Russian. OLP NL Academic Edition. Бессрочная лицензия. Договор №114 от 12.11.2014 г. 2. Windows 10. Предустановленная. Бессрочная лицензия. Договор № 004 от 19.03.2019 г. 3. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. OLP NL Academic Edition. Бессрочная лицензия. Договор №104 от 17.06.2013 г.</p>

<p>аудитория № 406 (Помещение (корпус «И») Российская Федерация, 450076, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 3/4 литер А) Аудитория № 421 Лаборатория ИТ(Помещение (корпус «И») Российская Федерация, 450076, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 3/4 литер А)</p> <p>4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 316 (Помещение (корпус «И») Российская Федерация, 450076, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 3/4 литер А) аудитория № 406 (Помещение (корпус «И») Российская Федерация, 450076, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 3/4 литер А) Аудитория № 421 Лаборатория ИТ (Помещение (корпус «И») Российская Федерация, 450076, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 3/4 литер А)</p> <p>5.помещения для самостоятельной работы: читальный зал № 5 (Помещение (корпус «И») Российская Федерация, 450076, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Карла Маркса, д. 3/4 литер А)</p>		
---	--	--

**ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ**

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Организационная культура на 7 семестр
очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	36,2
лекций	18
практических/ семинарских	18
лабораторных	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР),	35,8
подготовку к экзамену (Контроль)	-
Форма контроля	Зачет 7 семестр

№ пп/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/ СЕМ	ЛР	СР		
1	2	4	5	6	7	9	10
1.	Тема 1. Культурологический подход к деятельности организаций: история становления, основные версии, категориальный аппарат. Понятие «культура» в современной науке. Основные подходы к изучению культуры. Культура в системе жизненного мира человека. Структура культуры: ноосфера, аксиосфера, нормативно-регулятивная сфера. Смыслы и матрицы как культурные конструкты. Типологические модели культуры. Культура в меняющемся мире. Основные направления культурологического изучения организаций. Зарубежные концепции Г. Хофштеда (1980 г.), Э. Шейна (1992 г.), Х. Триандиса (1994 г.), Р.Д. Льюиса (1996 г.), К. Камеруна и Р. Куинна (1999 г.), П. Сенге (1999 г.), Н.Дж. Холдена (2002 г.). Отечественные подходы к изучению организационной культуры.	2	2		4	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	Текущий контроль: Устный опрос
2.	Тема 2. Сущность и содержание организационной культуры 1. Предпосылки формирования организационной культуры. 2. Концепция организационной культуры.	2	2		4	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к	Текущий контроль: Устный, эссе, доклад, глоссарий,

	Национальная культура. 3. Уровни организационной культуры. 4. Влияние культуры на организационную эффективность.					семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	
3.	Тема 3. Знаково-символическая составляющая организационной культуры 1.Понятие знаково-символической системы. 2.Формы знаково-символической системы: мифы, легенды, обряды, ритуалы, церемонии. 3. Языковой и символический менеджмент.	2	2		4	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	Текущий контроль: Устный опрос, глоссарий
4.	Тема 4. Типология организационной культуры 1.Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур. 2. Классические подходы к типологии организационной культуры. 3. Новые подходы к типологии организационной культуры.	2	2		4	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	Текущий контроль: Устный опрос, доклад
5.	Тема 5. Субкультуры в развитии организационной культуры 1.Понятие и функции субкультур. 2. Закономерность становления субкультур. 3. Типы субкультур.	2	2		4	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме.	Текущий контроль: Устный опрос, доклад

						3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	
6.	Тема6. Развитие организационной культуры. 1.Формирование организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция. 2. Принципы формирования организационной культуры. 3. Роль лидера в поддержании организационной культуры. 4. Модель воспроизводства организационной культуры.	2	2		4	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	Текущий контроль: Устный опрос, эссе, доклад, глоссарий
7.	Тема 7. Технологии управления организационной культурой 1. Понятие социальной технологии и ее роль в управлении персоналом. 2.Технологии разработки оргкультуры. 3. Технологии освоения оргкультуры.	2	2		4	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	Текущий контроль: Устный опрос
8.	Тема 8. Национальный фактор в развитии организационной культуры 1. Влияние менталитета персонала на состояние и изменение организационной культуры. 2. Основные типы деловых культур, существующие в международном бизнесе и их характеристика. 3.Особенности и традиции современной российской модели управления.	2	2		3	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение	Текущий контроль: Устный опрос, доклад

	4. Понятие менеджера-экспатрианта и его роль в развитии интернациональных организаций. 5. Влияние национального фактора на организационную культуру.					заданий по указанию преподавателя	
9.	Тема 9. Инновационные факторы развития организационной культуры 1. Основные причины сопротивления персонала при реализации инноваций. 2. Основные направления влияния организационной культуры на инновационную деятельность. 3. Содержание изменений в оргкультуре как организационно-управленческие инновации. 4. Основные признаки инновативной организационной культуры. 5. Основные признаки обучающей организации по П. Сенге.	2	2		11,8	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	Текущий контроль: Устный, доклад
	Всего часов	18	18		35,8		

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Организационная культура на на 2 курс (летняя сессия)
очная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	20,2
лекций	10
практических/ семинарских	10
лабораторных	0
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР),	47,8
подготовку к экзамену (Контроль)	4
Форма контроля	Зачет 2 курс (летняя сессия)

№ пп/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/ СЕМ	ЛР	СР		
1	2	4	5	6	7	9	10
1	Тема 1. Культурологический подход к деятельности организаций: история становления, основные версии, категориальный аппарат. Понятие «культура» в современной науке. Основные подходы к изучению культуры. Культура в системе жизненного мира человека. Структура культуры: ноосфера, аксиосфера, нормативно-регулятивная сфера. Смыслы и матрицы как культурные конструкты. Типологические модели культуры. Культура в меняющемся мире. Основные направления культурологического изучения организаций. Зарубежные концепции Г. Хофштеда (1980 г.), Э. Шейна (1992 г.), Х. Триандиса (1994 г.), Р.Д. Льюиса (1996 г.), К. Камеруна и Р. Куинна (1999 г.), П. Сенге (1999 г.), Н.Дж. Холдена (2002 г.). Отечественные подходы к изучению организационной культуры.	2	-		5	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	Текущий контроль: Устный опрос
2	Тема 2. Сущность и содержание организационной культуры 1. Предпосылки формирования организационной культуры. 2. Концепция организационной культуры. Национальная культура.	2	-		5	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому	Текущий контроль: Устный, эссе, доклад, глоссарий,

	3. Уровни организационной культуры. 4. Влияние культуры на организационную эффективность.					занятию по теме. 3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	
3	Тема 3. Знаково-символическая составляющая организационной культуры 1.Понятие знаково-символической системы. 2.Формы знаково-символической системы: мифы, легенды, обряды, ритуалы, церемонии. 3. Языковой и символический менеджмент.	2	-		5	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	Текущий контроль: Устный опрос, глоссарий
4	Тема 4. Типология организационной культуры 1.Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур. 2. Классические подходы к типологии организационной культуры. 3. Новые подходы к типологии организационной культуры.	2	-		5	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	Текущий контроль: Устный опрос, доклад
5	Тема 5. Субкультуры в развитии организационной культуры 1.Понятие и функции субкультур. 2. Закономерность становления субкультур. 3. Типы субкультур.	2	2		5	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение	Текущий контроль: Устный опрос, доклад

						заданий по указанию преподавателя	
6	<p>Тема 6. Развитие организационной культуры.</p> <p>1. Формирование организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция.</p> <p>2. Принципы формирования организационной культуры.</p> <p>3. Роль лидера в поддержании организационной культуры.</p> <p>4. Модель воспроизводства организационной культуры.</p>	-	2		5	<p>1. Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме.</p> <p>2. Подготовка к семинарскому занятию по теме.</p> <p>3. Выполнение заданий по указанию преподавателя</p>	Текущий контроль: Устный опрос, эссе, доклад, глоссарий
7	<p>Тема 7. Технологии управления организационной культурой</p> <p>1. Понятие социальной технологии и ее роль в управлении персоналом.</p> <p>2. Технологии разработки оргкультуры.</p> <p>3. Технологии освоения оргкультуры.</p>	-	2		5	<p>1. Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме.</p> <p>2. Подготовка к семинарскому занятию по теме.</p> <p>3. Выполнение заданий по указанию преподавателя</p>	Текущий контроль: Устный опрос
8	<p>Тема 8. Национальный фактор в развитии организационной культуры</p> <p>1. Влияние менталитета персонала на состояние и изменение организационной культуры.</p> <p>2. Основные типы деловых культур, существующие в международном бизнесе и их характеристика.</p> <p>3. Особенности и традиции современной российской модели управления.</p> <p>4. Понятие менеджера-экспатрианта и его роль в</p>	-	2		5	<p>1. Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме.</p> <p>2. Подготовка к семинарскому занятию по теме.</p> <p>3. Выполнение заданий по указанию</p>	Текущий контроль: Устный опрос, доклад

	развитии интернациональных организаций. 5. Влияние национального фактора на организационную культуру.					преподавателя	
9	Тема 9. Инновационные факторы развития организационной культуры 1. Основные причины сопротивления персонала при реализации инноваций. 2. Основные направления влияния организационной культуры на инновационную деятельность. 3. Содержание изменений в оргкультуре как организационно-управленческие инновации. 4. Основные признаки инновативной организационной культуры. 5. Основные признаки обучающей организации по П. Сенге.	-	2		7,8	1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение заданий по указанию преподавателя	Текущий контроль: Устный, доклад
	Всего часов	10	10		47,8		

