

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 11 от 18 июня 2018 г.

Согласовано:
Председатель УМК факультета философии
и социологии

И.о.зав. кафедрой  / Л.А.Иткулова

 / З.Н. Хабибуллина

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)


Организационная культура
Вариативная часть

программа магистратуры

Направление подготовки
51.04.01 - Культурология

Профиль подготовки
Теория и практика современных культурных процессов

Квалификация
магистр

| | |
|--|---|
| Разработчик (составитель) доцент, кандидат философских наук |  /Р.В. Ханова |
|--|---|

Для приема 2017

Уфа 2017

Составитель / составители: Ханова Р.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры этики, культурологии и связей с общественностью протокол № 11 от 18 июня 2018 г.

И.о. заведующего кафедрой



/ Иткулова Л.А./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры этики, культурологии и связей с общественностью: протокол №11 от «25» апреля 2019 г.: обновлено программное обеспечение и список договоров ЭБС.

Зав. кафедрой



/ Иткулова Л.А.

Список документов и материалов

| | |
|--|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы | 4 |
| 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы | 6 |
| 3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся) | 6 |
| 4. Фонд оценочных средств по дисциплине | 6 |
| 4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания | 6 |
| 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций | 12 |
| 4.3. Рейтинг-план дисциплины | -- |
| 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | 20 |
| 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины | 20 |
| 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины | 21 |
| 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине | 21 |

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

| Результаты обучения | | Формируемая компетенция (с указанием кода) |
|---------------------|---|---|
| Знания | Знать: алгоритм решения профессиональных задач в процессе общения; | способностью строить межличностные и межкультурные коммуникации, владение навыками и приемами профессионального общения (ОПК-5) |
| | Знать: специфика этнических и культурных различий в управлении коллективом в сфере профессиональной деятельности; | готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-6) |
| | Знать: методы применения в организационно-управленческой работе современного знания о культуре; | -готовностью к использованию современного знания о культуре в организационно-управленческой работе (ПК-6) |
| | Знать: содержание и сущность теоретических основ управления в социокультурной сфере; | -готовностью применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, владение приемами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала (ПК-7) |
| Умен | Уметь: применять корпоративные нормы и стандарты в профессиональной деятельности; | способностью строить межличностные и межкультурные коммуникации, владение навыками и приемами профессионального общения (ОПК-5); |
| | Уметь: применять методы руководства коллективом в сфере профессиональной деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий | готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-6); |
| | Уметь: применять научный инструментарий при решении организационно- | - готовностью к использованию современного знания о культуре в организационно-управленческой работе |

| | | |
|---------------------------------------|--|--|
| ия | управленческих задач; | (ПК-6); |
| | Уметь применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере при решении организационно-управленческих задач; | -готовностью применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, владение приемами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала (ПК-7). |
| Владения (навыки/ опыт деятельность и | Владеть: демонстрировать социальные навыки, связанные с процессами социального взаимодействия и сотрудничества; | - способностью строить межличностные и межкультурные коммуникации, владение навыками и приемами профессионального общения (ОПК-5); |
| | Владеть: навыки организационно-управленческой деятельности в сфере профессиональной деятельности в контексте толерантного отношения к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям; | - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-6); |
| | Владеть: навыки решения организационно-управленческих проблем с учетом знаний о современной культуре; | -готовностью к использованию современного знания о культуре в организационно-управленческой работе (ПК-6); |
| | Владеть: владение приемами работы с персоналом; | -готовностью применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, владение приемами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала (ПК-7). |

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» относится к вариативной части. Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре.

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

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: Современный музейный менеджмент, Управление социокультурными проектами, Менеджмент в сфере культуры и искусства,

Медиакультура: концепции и практики, Нормативно-правовая база деятельности в сфере культуры, Правовое регулирование социокультурной деятельности, Преддипломная практика, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая), Реклама и PR в сфере культуры, Деловой английский язык, Научно-исследовательская работа, Подготовка и защита выпускной квалификационной работы.

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 с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код и формулировка компетенции: ОПК-5 - способностью строить межличностные и межкультурные коммуникации, владение навыками и приемами профессионального общения

| Этап (уровень) освоения компетенции и | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | Критерии оценивания результатов обучения | |
|---------------------------------------|---|--|--|
| | | Не зачтено | Зачтено |
| Первый этап (уровень) | Знать: алгоритм решения профессиональных задач в процессе общения; | Отсутствие или фрагментарные представления об алгоритме решения профессиональных задач в процессе общения; | Сформированные представления об алгоритме решения профессиональных задач в процессе общения; |
| Второй этап (уровень) | Уметь: применять корпоративные нормы и стандарты в профессиональной деятельности; | Отсутствие или фрагментарные умения применять корпоративные нормы и стандарты в профессиональной деятельности; | В целом успешное умение применять корпоративные нормы и стандарты в профессиональной деятельности; |

| | | | |
|-----------------------|---|---|---|
| Третий этап (уровень) | Владеть: демонстрировать социальные навыки, связанные с процессами социального взаимодействия и сотрудничества; | Отсутствие или фрагментарное владение навыками демонстрировать социальные навыки, связанные с процессами социального взаимодействия и сотрудничества; | В целом успешное владение навыками демонстрировать социальные навыки, связанные с процессами социального взаимодействия и сотрудничества; |
|-----------------------|---|---|---|

Код и формулировка компетенции: ОПК-6 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

| Этап (уровень) освоения компетенции и | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | Критерии оценивания результатов обучения | |
|---------------------------------------|--|---|---|
| | | Не зачтено | Зачтено |
| Первый этап (уровень) | Знать: специфика этнических и культурных различий в управлении коллективом в сфере профессиональной деятельности; | Отсутствие или фрагментарные представления о специфике этнических и культурных различий в управлении коллективом в сфере профессиональной деятельности; | Сформированные представления о специфике этнических и культурных различий в управлении коллективом в сфере профессиональной деятельности; |
| Второй этап (уровень) | Уметь: применять методы руководства коллективом в сфере профессиональной деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; | Отсутствие или фрагментарные умения применять методы руководства коллективом в сфере профессиональной деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; | В целом успешное умение применять методы руководства коллективом в сфере профессиональной деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; |

| | | | |
|-----------------------|--|---|---|
| Третий этап (уровень) | Владеть: навыки организационно-управленческой деятельности в сфере профессиональной деятельности в контексте толерантного отношения к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям; | Отсутствие или фрагментарное владение навыками организационно-управленческой деятельности в сфере профессиональной деятельности в контексте толерантного отношения к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям; | В целом успешное владение навыками организационно-управленческой деятельности в сфере профессиональной деятельности в контексте толерантного отношения к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям; |
|-----------------------|--|---|---|

Код и формулировка компетенции: ПК-6 - готовностью к использованию современного знания о культуре в организационно-управленческой работе

| Этап (уровень) освоения компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | Критерии оценивания результатов обучения | |
|-------------------------------------|---|--|--|
| | | Не зачтено | Зачтено |
| Первый этап (уровень) | Знать: методы применения в организационно-управленческой работе современного знания о культуре. | Отсутствие или фрагментарные представления о методах применения в организационно-управленческой работе современного знания о культуре. | Сформированные представления о методах применения в организационно-управленческой работе современного знания о культуре. |
| Второй этап (уровень) | Уметь: применять научный инструментальный при решении организационно-управленческих задач | Отсутствие или фрагментарные умения применять научный инструментальный при решении организационно-управленческих задач | В целом успешное умение применять научный инструментальный при решении организационно-управленческих задач |

| | | | |
|-----------------------|--|--|--|
| Третий этап (уровень) | Владеть: навыки решения организационно-управленческих проблем с учетом знаний о современной культуре; | Отсутствие или фрагментарное владение навыками решения организационно-управленческих проблем с учетом знаний о современной культуре; | В целом успешное владение навыками решения организационно-управленческих проблем с учетом знаний о современной культуре; |
|-----------------------|--|--|--|

Код и формулировка компетенции: ПК-7 - готовностью применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, владение приемами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала

| Этап (уровень) освоения компетенции и | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций) | Критерии оценивания результатов обучения | |
|---------------------------------------|---|---|---|
| | | Не зачтено | Зачтено |
| Первый этап (уровень) | Знать: содержание и сущность теоретических основ управления в социокультурной сфере; | Отсутствие или фрагментарные представления о содержании и сущности теоретических основ управления в социокультурной сфере; | Сформированные представления о содержании и сущности теоретических основ управления в социокультурной сфере; |
| Второй этап (уровень) | Уметь: применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере при решении организационно-управленческих задач | Отсутствие или фрагментарные умения применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере при решении организационно-управленческих задач | В целом успешное умение применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере при решении организационно-управленческих задач |
| Третий этап (уровень) | Владеть: владение приемами работы с персоналом | Отсутствие или фрагментарное владение приемами работы с персоналом | В целом успешное владение приемами работы с персоналом |

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки

знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

| Результаты обучения | | Формируемая компетенция (с указанием кода) | Оценочные средства |
|---------------------|--|---|--|
| Знания | Знать: алгоритм решения профессиональных задач в процессе общения; | способностью строить межличностные и межкультурные коммуникации, владение навыками и приемами профессионального общения (ОПК-5) | контрольная работа, глоссарий |
| | Знать: специфика этнических и культурных различий в управлении коллективом в профессиональной сфере деятельности; | готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-6) | Устный опрос |
| | Знать: методы применения в организационно-управленческой работе современного знания о культуре; | -готовностью к использованию современного знания о культуре в организационно-управленческой работе (ПК-6) | Устный опрос, контрольная работа, доклад, глоссарий, |
| | Знать: содержание и сущность теоретических основ управления в социокультурной сфере; | -готовностью применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, владение приемами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала (ПК-7) | Устный опрос, контрольная работа, глоссарий, доклад |
| Умения | Уметь применять корпоративные нормы и стандарты в профессиональной деятельности; | способностью строить межличностные и межкультурные коммуникации, владение навыками и приемами профессионального общения (ОПК-5); | Устный опрос, |
| | Уметь: применять методы руководства коллективом в сфере профессиональной деятельности с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; | готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-6); | дискуссия |

| | | | |
|---|--|--|------------------------------------|
| Владения (навыки/ опыт деятельности) | Уметь: применять научный инструментарий при решении организационно-управленческих задач; | - готовностью к использованию современного знания о культуре в организационно-управленческой работе (ПК-6); | Устный опрос |
| | Уметь применять знание теоретических основ управления в социокультурной сфере при решении организационно-управленческих задач; | -готовностью применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, владение приемами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала (ПК-7). | Устный опрос |
| | Владеть: демонстрировать социальные навыки, связанные с процессами социального взаимодействия и сотрудничества; | - способностью строить межличностные и межкультурные коммуникации, владение навыками и приемами профессионального общения (ОПК-5); | Устный опрос |
| | Владеть: навыки организационно-управленческой деятельности в сфере профессиональной деятельности в контексте толерантного отношения к социальным, этническим, конфессиональным и культурным различиям; | готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-6); | Устный опрос, дискуссия |
| | Владеть: навыки решения организационно-управленческих проблем с учетом знаний о современной культуре; | -готовностью к использованию современного знания о культуре в организационно-управленческой работе (ПК-6); | Практико – ориентированное задание |
| Владеть: владение приемами работы с персоналом; | -готовностью применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, владение приемами работы с персоналом, методами оценки качества и результативности труда персонала (ПК-7). | Практико – ориентированное задание | |

Примерные вопросы для зачета:

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 культурой.
8. Коммуникации в организационной культуре.
9. Специфика внутрикультурной коммуникации.
10. Миссия и имидж организации.

Критерии оценки:

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

Занятие 1. 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.

Занятие 2. 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.

Занятие 3. 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.

Занятие 4. Субкультуры в развитии организационной культуры

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

Занятие 5. 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.

Занятие 6. Технологии управления организационной культурой

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

Занятие 7. 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.

Занятие 8. 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: 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.

Задание для дискуссии

Дискуссия - оценочное средства, позволяющее включить обучающихся в

процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

Дискуссия проводится на тему «Организационная культура: миф или реальность?»

Критерии оценки дискуссии

Зачтено выставляется студенту, если задание выполнено в соответствии с условиями: актуальность темы качество ответов на вопросы, теоретический уровень знаний, подкрепление материалов фактическими данными, практическая ценность материала, способность делать выводы, способность отстаивать собственную точку зрения, способность ориентироваться в представленном материале, участие в общей дискуссии.

Не зачтено выставляется, если не выполнены любые шесть из указанных условий, а так же в случае, если студент не принимал участие в дискуссии.

Доклады

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.

Критерии оценки доклада:

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.

Глоссарий

В течение семестра студент должен составлять глоссарий – словарь терминов. Словарь терминов по дисциплине представляет собой рукописную тетрадь, в которую студенты самостоятельно записывают термины по дисциплине «Организационная культура» в рамках данной дисциплины, которые выдает им лектор для раскрытия смысла.

Авторитет

Вознаграждение

Генезис
Девиз компании
Имидж организации
Индивидуализация

Критерии оценки:

Зачтено выставляется студенту, если информация точная; информация достоверная; отражение в работе контекста, в котором может быть употреблен данный термин; допускаются не более 3 замечаний.

Не зачтено выставляется студенту, если информация неточная в полном объеме; информация недостоверная; контекст в работе не отражен, а так же, если работа не сдана.

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. Электронно-библиотечная система «Электронный читальный зал», договор с ООО «Библиотех» № 059 от 13.09.2010
2. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» - <https://elib.bashedu.ru/>
Договор с ООО «Открытые библиотечные системы» № 095 от 01.09.2014
3. Электронная библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/> Договор на ЭБС между БашГУ и издательством «Лань» № 838 от 29.08.2017
4. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» - <https://biblioclub.ru/>
5. Научная электронная библиотека - elibrary.ru (доступ к электронным научным журналам) - https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp
6. Электронный каталог Библиотеки БашГУ - <http://www.bashlib.ru/catalogi/>

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г.

Лицензии – бессрочные.

2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г.

Лицензии – бессрочные.

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. <i>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</i></p> <p>аудитория № 316 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4),</p> <p>аудитория № 406 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4),</p> <p>аудитория № 407 (помещение, ул.</p> | Лекции | <p>Аудитория № 316 Учебная мебель, доска</p> <p>Аудитория № 406 Учебная мебель, доска</p> <p>Аудитория № 407 Учебная мебель, доска</p> |

| | | |
|--|---|--|
| Карла Маркса, д.3, корп.4). | | |
| <p>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория № 316 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 406 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 407 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).</p> | Практические занятия | <p>Аудитория № 316 Учебная мебель, доска Аудитория № 406 Учебная мебель, доска Аудитория № 407 Учебная мебель, доска</p> |
| <p>3. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций аудитория № 407 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 419 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4). аудитория № 421 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).</p> | Индивидуальные и групповые консультации | <p>Аудитория № 407 Учебная мебель, доска Аудитория № 419 Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, доска, моноблоки стационарные – 15 шт. Программное обеспечение: 1. Windows 8 Russian. 2. Windows Professional 8 Russian Upgrade. 3. Microsoft Office Standard2013 Russian. Аудитория № 421 Учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор BenQMX660, экран настенный ClassicNorma 244*183</p> |
| <p>4. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 407 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), аудитория № 419 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).</p> | Текущий контроль и промежуточная аттестация | <p>Аудитория № 407 Учебная мебель, доска Аудитория № 419 Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, доска, моноблоки стационарные – 15 шт. Программное обеспечение: 1. Windows 8 Russian. 2. Windows Professional 8 Russian Upgrade. 3. Microsoft Office Standard2013 Russian. Аудитория № 421</p> |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
| <p>корп.4). аудитория № 421 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).</p> | | <p>Учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор BenQMX660, экран настенный ClassicNorma 244*183</p> |
| <p>5. помещения для самостоятельной работы: читальный зал № 5 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4)</p> | <p>Самостоятельная работа</p> | <p>Читальный зал №5 Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, принтер KyoceraM130 – 1 шт., сканер EpsonV33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0”, 2 GB, МоноблокIRu 502, 21.5”, Intel Pentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт.</p> |

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Организационная культура на 4 семестр
очная форма обучения

| Вид работы | Объем дисциплины |
|---|-------------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов) | 2/72 |
| Учебных часов на контактную работу с преподавателем: | 24,7 |
| лекций | 4 |
| практических/ семинарских | 20 |
| лабораторных | 0 |
| других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР) | 0,7 |
| Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР), подготовку к зачету (Контроль) | 47,3 |

Форма контроля:
Зачет 4 семестр

| п/п | Тема и содержание | Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах) | | | | Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка) | Задания по самостоятельной работе студентов | Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.) |
|-----|---|---|--------|----|----|--|--|--|
| | | ЛК | ПР/СЕМ | ЛР | СР | | | |
| | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. | Тема 1. 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. | 2 | 4 | | 6 | Основная литература: 1,2,3 Дополнительная литература: 1.3,4 | 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 на практическом занятии, контрольная работа, эссе, доклад, глоссарий, |
| 2. | Тема 2. Знаково-символическая составляющая организационной культуры 1.Понятие знаково-символической системы. 2.Формы знаково-символической системы: | 2 | 4 | | 6 | Основная литература: 1,2,3 Дополнительная литература: 2,3,4 | 1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме. 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме. 3.Выполнение | Текущий контроль: Устный опрос на практическом занятии, контрольная работа, глоссарий, |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|---|--|---|--|--|---|
| | мифы, легенды, обряды, ритуалы, церемонии. 3. Языковой и символический менеджмент. | | | | | | заданий по указанию преподавателя | |
| 3. | Тема 3. 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 | | 6 | Основная литература:1,2,3 Дополнительная литература:1,3 | 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 на практическом занятии, контрольная работа, доклад |
| 4. | Тема 4. Субкультуры в развитии организационной культуры 1.Понятие и функции субкультур. 2. Закономерность становления субкультур. 3. Типы субкультур. | - | 2 | | 6 | Основная литература:1,2,3 Дополнительная литература:1,2 | 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 на практическом занятии, контрольная работа, доклад |
| 5. | Тема5. Развитие организационной культуры. 1.Формирование | - | 2 | | 6 | Основная литература:1, 2,3 Дополнительная | 1.Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по | Текущий контроль: Устный опрос на практическом |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|---|--|---|---|--|--|
| | <p>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> | | | | | литература: 2 | <p>теме.</p> <p>2. Подготовка семинарскому занятию по теме.</p> <p>3. Выполнение заданий по указанию преподавателя</p> | <p>занятии, контрольная работа, эссе, доклад, глоссарий</p> |
| 6. | <p>Тема 6. 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 | | 6 | <p>Основная литература: 1,2,3</p> <p>Дополнительная литература: 3</p> | <p>1. Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме.</p> <p>2. Подготовка семинарскому занятию по теме.</p> <p>3. Выполнение заданий по указанию преподавателя</p> | <p>Текущий контроль: Устный опрос на практическом занятии, контрольная работа</p> |
| 7. | <p>Тема 7. Национальный фактор в развитии организационной культуры</p> <p>1. Влияние менталитета персонала на состояние и изменение организационной культуры.</p> <p>2. Основные типы деловых</p> | - | 2 | | 6 | <p>Основная литература: 1,2,3</p> <p>Дополнительная литература: 2</p> | <p>1. Проработка учебной литературы и интернет-ресурсов по теме.</p> <p>2. Подготовка семинарскому занятию по теме.</p> <p>3. Выполнение</p> | <p>Текущий контроль: Устный опрос на практическом занятии, контрольная работа, доклад,</p> |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|---|--|-----|---|--|--|
| | <p>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 развитии интернациональных организаций.</p> <p>5. Влияние национального фактора на организационную культуру.</p> | | | | | | заданий по указанию преподавателя | |
| 8. | <p>Тема 8. Инновационные факторы развития организационной культуры</p> <p>1. Основные причины сопротивления персонала при реализации инноваций.</p> <p>2. Основные направления влияния организационной культуры на инновационную деятельность.</p> <p>3. Содержание изменений в оргкультуре как организационно-управленческие инновации.</p> <p>4. Основные признаки инновативной</p> | - | 2 | | 5,3 | <p>Основная литература: 1,2,3</p> <p>Дополнительная литература: 1,2</p> | <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> | <p>Текущий контроль: Устный опрос на практическом занятии, контрольная работа, доклад,</p> |

| | | | | | | | | |
|--|--|---|----|--|------|--|--|--|
| | организационной культуры. 5. Основные признаки обучающей организации по П. Сенге. | | | | | | | |
| | Всего часов | 4 | 20 | | 47,3 | | | |

