Негосударственное частное некоммерческое
образовательное учреждение высшего образования
«Армавирский гуманитарно-социальный институт»

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор НЧНОУ ВО «АГСИ»

Документ подписан электронной подписью
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Сертификат: 021CCAC2005AB11FBF4029C85F5CA97E72
Владелец: Токарь Александр Сергеевич
Действителен: с 22.04.2024 г. по 22.07.2025 г.

_____ А.С.Токарь

«24» июня 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.Б.25 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Направление подготовки:
38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
(2020,2021,2022 год набора)

Армавир, 2024

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель – сформировать способность у обучающихся разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с различными подходами к исследованию явлений и феноменов организационной культуры;

-рассмотрение закономерностей и принципов формирования и развития организационной культуры в современных условиях в российских и зарубежных компаниях

-получение навыков проведение сравнительного анализа существующих типов и видов организационных культур;

-изучение природы, структуры, функций, основных понятий и ценностей организационной культуры;

-формирование умений и выработка навыков применения инструментария и технологий, необходимых для исследования, диагностики и оценки организационной культуры компании;

- формирование умений и выработка навыков по реализации мероприятий, связанных с моделированию организационных культур, осуществлением процессов тактического и оперативного управления организационной культурой, проведением изменений организационной культуры, оценкой эффективности организационной культуры предприятия.

Воспитательной задачей является формирование гражданской позиции, активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего чувством собственного достоинства, осознанно принимающего общечеловеческие гуманистические и демократические ценности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационная культура» относится к базовой части блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Организационная культура» изучается на 3 курсе заочной формы обучения, в 6 семестре очной формы обучения, в 8 семестре очно-заочной формы обучения.

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.	ОПК-3.1. Проводит стратегический и ситуационный анализ управления персоналом организации, определяет стратегические подходы по формированию стратегии управления персоналом, оценивает организационные и социальные последствия.	**Знать:** Понятийный аппарат и теоретические основы организационной культуры предприятия. **Уметь:** Выбирать и применять инструменты диагностики организационной культуры с целью выявления недостатков для решения стратегических и оперативных управленческих задач. **Владеть:** Навыками диагностики организационной культуры и разработки рекомендаций по ее совершенствованию с целью решения стратегических и оперативных управленческих задач.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать:

- сущность организационной культуры, ее основные составляющие, типы и виды; методы изучения и диагностики организационной культуры.

Уметь:

- применять на практике знания о методах диагностики организационной культуры, обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.

Владеть:

-в области диагностики организационной культуры и соблюдения этических норм взаимоотношений в организации.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	6 семестр
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**60,2**	**60,2**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	56	56
Лекции	28	28
Практические занятия	28	28
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**47,8**	**47,8**
Контроль	-	-
ИТОГО:	**108**	**108**
Общая трудоемкость	**3**	**3**

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	8 семестр
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**64,2**	**64,2**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	60	60
Лекции	30	30
Практические занятия	30	30
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**43,8**	**43,8**
Контроль	-	-
ИТОГО:	**108**	**108**
Общая трудоемкость	**3**	**3**

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 курс
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**10,2**	**10,2**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	6	6
Лекции	2	2
Практические занятия	4	4
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**93,8**	**93,8**
Контроль	4	4
ИТОГО:	**108**	**108**
Общая трудоемкость	**3**	**3**

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
Тема 1. Основные подходы к изучению организационной культуры.	Основные подходы к изучению организационной культуре. Понятие организационного поведения. Важнейшие концепции, объясняющие организационную культура через природу человека, феномен организации и специфику взаимодействия людей в социуме. Влияние современной философии и концепций управления персоналом, принципов и методов управления персоналом на формирование культуры организации. Организационная культура как развивающаяся система. Модели организационного поведения: автократическая, опекающая, поддерживающая, коллегиальная, интегрирующая. Влияние организационного поведения на эффективность организации. Факторы,	ОПК-3

	влияющие на организационную культуру. Проблема коммуникации. Система организационного поведения и организационная культура.	
Тема 2. Индивидуальная культура в организации	. Культура человека на рабочем месте. Ролевое и статусное культура как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры. Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения. Системы стимулирования, поощрение и наказание как подходы к управлению организационным культурам. Философия поощрения. Деньги как форма поощрения. Проблемы экономических стимулов. Подходы к стимулированию и модели организационного поведения. Персональное развитие в организации: основные подходы в рамках различных моделей организационного поведения. Проблемы работников: причины, классификации, подходы. Особенности дисциплинарной культуры и этики. Стрессы. Их влияние на организационное культура. Причины трудовых стрессов. Стресс-менеджмент. Консультирующий менеджмент как подход к снижению стрессовых факторов и решению проблем работников. Формы консультирования. Требования к менеджеру и процессу консультирования	ОПК-3
Тема 3. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.	Природа рабочих отношений. Коммуникационные процессы: их значение и направленность. Коммуникативные потребности людей. Проблемы коммуникации на работе. Обратная связь: важность, принципы, специфика применения. Рабочие отношения и удовлетворенность трудом. Удовлетворенность менеджера. Конструктивные и деструктивные рабочие отношения. Формирование организационного поведения через включение в систему формальных и неформальных отношений в организации. Процесс адаптации как влияние организации на человека. Трудовое участие. Процесс участия, предпосылки и проблемы. Участие в управлении организацией как особая форма рабочих отношений. 8 Влияние различных типов рабочих отношений на нормальное или патологическое развитие организации. Организационные кризисы и отношения в организации	ОПК-3
Тема 4. Групповая культура в организации.	Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы, ее сила и слабость. Влияние структуры организации и особенностей малой группы на формирование конкретного типа организационного поведения работника. Руководство и лидерство. Модели лидерства. Власть и влияние. Типы власти. Власть и политика организации. Стиль управления и его влияние на культуру сотрудников. Взаимоотношения между формальным и неформальным лидерами как источник организационного развития, новых форм организационного поведения и конфликтов. Специфика команды. Достоинства и недостатки команды. Проблемы создания команды. Подбор команды. Ролевая структура группы и формирование команды. Взаимодействие малых группы внутри организации. Зоны напряжения и развития.	ОПК-3

	Организационный климат как интегрирующий показатель взаимозависимых форм организационного поведения, его связь с удовлетворенностью трудом, работой отдельных подсистем организации и организационной культурой	
Тема 5. Конфликты в организации.	Межличностные и организационные конфликты. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Модели конфликтного поведения в организации. Функции конфликтов в организации. Влияние конфликтов на организационную культуру. Управление конфликтами и управление через конфликт. Принципы и подходы к анализу причини протекания конфликтов. Использование конфликта для формирования требующихся типов организационного поведения. Переговоры как форма разрешения конфликта. Специфика переговоров с посредником. Менеджер как посредник в организационном конфликте	ОПК-3
Тема 6. Исследование организационной культуры.	Внешний и внутренний подходы к исследованию. Конкретные методы исследования организационного поведения: наблюдения, интервью, опросы, анкеты, тесты, комплексные системы оценки и другие. Их значение. Разработка методов. Исследование как метод влияния на организационную культуру. Алгоритмическое и эвристическое в исследовании организационного поведения	ОПК-3

6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Основные подходы к изучению организационной культуры.	4	-	4	8
Тема 2. Индивидуальная культура в организации	4	-	4	8
Тема 3. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.	6	-	6	8
Тема 4. Групповая культура в организации.	4	-	6	8
Тема 5. Конфликты в организации.	6		4	8
Тема 6. Исследование организационной культуры.	4		4	7,8
Итого (часов)	28	-	28	47,8
Форма контроля	зачет			

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Основные подходы к изучению организационной культуры.	4	-	4	8
Тема 2. Индивидуальная культура в организации	4	-	4	8
Тема 3. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.	4	-	4	8

Тема 4. Групповая культура в организации.	6	-	6	7
Тема 5. Конфликты в организации.	6		6	7
Тема 6. Исследование организационной культуры.	6		6	7,8
Итого (часов)	30	-	30	43,8
Форма контроля	зачет			

Заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Основные подходы к изучению организационной культуры.	0,5	-	0,5	15
Тема 2. Индивидуальная культура в организации		-	1	15
Тема 3. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.	0,5	-	0,5	16
Тема 4. Групповая культура в организации.		-	1	16
Тема 5. Конфликты в организации.	0,5		0,5	16
Тема 6. Исследование организационной культуры.	0,5		0,5	15,8
Итого (часов)	2	-	4	93,8
Форма контроля	зачет			

7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине «Организационная культура» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к зачету.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Основная литература:

1. Беликова, И. П. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник / И. П. Беликова, В. А. Ивашова. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Секвойя, 2021. – 258 с. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/121733.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Дорофеева, Л. И. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник / Л. И. Дорофеева. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 196 с. – ISBN 978-5-4497-1322-3. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/109496.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Емельянцев, Н. В. Управление организационной культурой [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. В. Емельянцев. – Электрон. текстовые данные. – Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. – 118 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/86420.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.2 Дополнительная литература:

1. Алябина, Е. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е. В. Алябина. – Электрон. текстовые данные. – Новосибирск: Новосибирский государственный университет, 2021. – 132 с. – ISBN 978-5-4437-1126-3. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/128137.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Беликова, И. П. Управление организационной культурой [Электронный ресурс]: учебник / И. П. Беликова. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2022. – 244 с. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/129614.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Валеева, Е. О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е. О. Валеева. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015. – 176 с. – ISBN 978-5-905916-88-5. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/31936.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Горяйнова, Н. М. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. М. Горяйнова. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 224 с. – ISBN 978-5-4486-0653-3. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81480.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Грошев, И. В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 535 с. – ISBN 978-5-238-02384-7. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/109169.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

6. Дубина, И. Н. Модели и методы формирования и стимулирования креативно-инновационных коллективов [Электронный ресурс]: монография / И. Н. Дубина. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 102 с. – ISBN 978-5-4486-0367-9. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/76237.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Емельянцев, Н. В. Организационная культура [Электронный ресурс]: опорный конспект лекций / Н. В. Емельянцев. – Электрон. текстовые данные. – Симферополь: Университет экономики и управления, 2018. – 158 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/86408.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8. Лапкова, А. Г. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. Г. Лапкова, В. А. Цыганков. – Электрон. текстовые данные. – Омск: Омский

государственный технический университет, 2019. – 124 с. – ISBN 978-5-8149-2937-2. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/115434.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

9. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 168 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/76042.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

10. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебник / Т. Н. Персикова. – Электрон. текстовые данные. – М.: Логос, 2015. – 288 с. – ISBN 978-5-98704-467-4. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/70694.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

11. Шамис, В. А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: практикум / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2023. – 192 с. – ISBN 978-5-4497-1821-1. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/124749.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.3 Лицензионное программное обеспечение

1.Windows 10 pro (договор № 7 от 02.03.2020 г)

2.Liber Office (free), Open Office.org (free).

3.Professional Edition,7Zip (free).

4. Google Chrome (free,).

5. Mozilla Firefox (free),

6.VLC player (видео плейер).

7.AIMP (аудио плейер) GIMP (Графический редактор).

8. K-Lite (кодеки для воспроизведения видео) Irfanview (просмотр фото) Adobe Flash Player.

9.Adobe Reader (просмотр PDF).

10.Система «Эдиторум» ЭБС-ВКР (договор № 0121/20180625 от 25.06.2018 г.) .

11. Программный продукт АСУ УЗ ‘Universys Web Server 5’ Лицензионный договор на использование программы для ЭВМ №13-П23-306 от 15.09.2023г.

12. КонсультантПлюс (договор от 01. 01.2016 г.

13. ЭПС «Система Гарант» договор № 12376/НК/2019 от 09.12.2019 г. Программа для ЭБС

14. IRRbooks. Лицензионный договор №11 506/24С от 08.04.2024г

8.4 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный образовательный портал – Режим доступа: www.edu.ru.
2. Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://minobrnauki.gov.ru/
3. Научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gnpbu.ru.
4. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rsl.ru.
5. Президентская библиотека – http://www.prlib.ru
6. Сайт «Электронная библиотека по истории» – http://history.ru/.
7. Слово. Православный образовательный портал – http://www.portal-slovo.ru
8. Электронно-библиотечная система IPRbooks: http://www.iprbookshop.ru

Информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru/
2. Информационно-правовой сервер «Гарант» http://www.garant.ru/

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебная аудитория для проведения: занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №7 (аудитория 6) общей площадью 25,8 кв.м.	**Учебная мебель:** - комплекты учебной мебели: стол на два посадочных места (6 шт.), стул ученический (12 шт.) - стол преподавателя (1 шт.) - кресло преподавателя (1 шт.) - доска классная (1 шт.) **Технические средства обучения:** набор демонстрационного оборудования: - мультимедиа проектор - компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации
Помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к ЭИОС вуза. 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Тургенева, д. 147, 2 этаж, помещение №7 общей площадью 12,4 кв.м.	- комплекты учебной мебели; компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза;
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №7б общей площадью 3,5 кв.м.	Стеллажи, инвентарь, учебное оборудование

10.ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

– Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

– Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и

развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь:

– обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря. к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации:

3.Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально- технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, локальное понижение стоек-барьеров, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

11.1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей

программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написание рефератов, выполнение практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Высокий уровень
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.	Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.	Высокий уровень

11. 2 Оценочные материалыдля проведения текущего контроля

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные

последствия (контролируемый индикатор достижения ОПК-3.1. Проводит стратегический и ситуационный анализ управления персоналом организации, определяет стратегические подходы по формированию стратегии управления персоналом, оценивает организационные и социальные последствия).

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает понятийный аппарат и теоретические основы организационной культуры предприятия.

Вопросы для устного опроса на практических занятиях

Тема 1. Основные подходы к изучению организационной культуры.

1. Основные подходы к изучению организационной культуре.
2. Понятие организационного поведения.
3. Важнейшие концепции, объясняющие организационную культура через природу человека, феномен организации и специфику взаимодействия людей в социуме.
4. Организационная культура как развивающаяся система.
5. Модели организационного поведения: автократическая, опекающая, поддерживающая, коллегиальная, интегрирующая.

Тема 2. Индивидуальная культура в организации.

1. Культура человека на рабочем месте.
2. Ролевое и статусное культура как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры.
3. Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения.
4. Персональное развитие в организации: основные подходы в рамках различных моделей организационного поведения.
5. Консультирующий менеджмент как подход к снижению стрессовых факторов и решению проблем работников.

Тема 3. Человеческие отношения на работе как основа организационного поведения.

1. Природа рабочих отношений.
2. Коммуникационные процессы: их значение и направленность.
3. Рабочие отношения и удовлетворенность трудом.
4. Формирование организационного поведения через включение в систему формальных и неформальных отношений в организации.
5. Трудовое участие. Процесс участия, предпосылки и проблемы.

Тема 4. Групповая культура в организации.

1. Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения.
2. Влияние структуры организации и особенностей малой группы на формирование и конкретного типа организационного поведения работника.
3. Стиль управления и его влияние на культуру сотрудников.
4. Специфика команды. Ролевая структура группы и формирование команды.
5. Организационный климат как интегрирующий показатель взаимозависимых форм организационного поведения, его связь с удовлетворенностью трудом, работой отдельных подсистем организации и организационной культурой.

Тема 5. Конфликты в организации.

1. Межличностные и организационные конфликты.
2. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие.
3. Модели конфликтного поведения в организации.
4. Управление конфликтами и управление через конфликт.

5. Переговоры как форма разрешения конфликта. Специфика переговоров с посредником.

Тема 6. Исследование организационной культуры.

1. Внешний и внутренний подходы к исследованию организационной культуры.
2. Конкретные методы исследования организационного поведения: наблюдения, интервью, опросы, анкеты, тесты, комплексные системы оценки и другие.
3. Исследование как метод влияния на организационную культуру.
4. Алгоритмическое и эвристическое в исследовании организационного поведения

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решение задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленный вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются не точности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

Тематика рефератов

1. Национальные особенности организационной культуры.
2. Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях.
3. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.
4. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.
5. Организационная культура и имидж организации.
6. Фирменный стиль организации.
7. Формирование системы организационных ритуалов.
8. Особенности восприятия организационной культуры в современном российском и международном бизнесе.
9. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.

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

Критерии оценивания выполнения реферата

Оценка	Критерии
Отлично	полностью раскрыта тема реферата; указаны точные названия и определения; правильно сформулированы понятия и категории; проанализированы и сделаны собственные выводы по выбранной теме; использовалась дополнительная литература и иные материалы и др.;
Хорошо	недостаточно полное, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей литературы и других источников;
Удовлетворительно	реферат отражает общее направление изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей литературы и других источников; неспособность осветить проблематику дисциплины и др.;
Неудовлетворительно	тема реферата не раскрыта; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

Типовые тесты по дисциплине

1. Организационная культура - это:

а) совокупность материальных и духовных ценностей, созданных человеком;

б) система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям;

в) совокупность сведений, необходимых для активного воздействия на управляемую систему;

г) система стандартизированных организационных связей и норм.

2. Не является функцией организационной культуры:

а) сбор, отбор, оценку информации, необходимой для управления;

б) адаптация сотрудников к требованиям организации и друг к другу;

в) формирование определенного коммуникативного поля, что упрощает процессы коммуникации в организации;

г) формирование положительного имиджа организации как в сознании сотрудников, так и в социальном окружении.

3. Данная функция корпоративной культуры обеспечивает создание определенного барьера от нежелательных воздействий внешней среды:

а) нормативно - регулирующая;

б) охранная;

в) мотивирующая;

г) функция интеграции и идентификации.

4. Самая главная функция организационной культуры, состоящая в объединении интересов работников всех служебных уровней и подразделений, формировании чувства принадлежности организации:

а) коммуникативная функция;

б) нормативно - регулирующая функция;

в) функция интеграции и идентификации;

г) формирование положительного имиджа организации как в сознании сотрудников, так и в социальном окружении.

5. Для повышения эффективности деятельности организации совершенствование ее организационной культуры - это:

а) важный ресурс, не имеющий предела;

б) важный ресурс, имеющий предел;

в) ресурс, который не оказывает какого-либо заметного влияния на деятельность организации;

г) не является ресурсом организационного развития.

6. Под организационными ценностями понимается:

а) явления и процессы, связанные с удовлетворением потребностей членов организации и признающиеся в качестве таковых большинством членов организации;

б) специфическая, характерная для данной организации система связей,

взаимодействий и отношений;

в) набор наиболее важных предположений, принимаемых отдельными членами организации;

г) определенная согласованность компонентов организации друг с другом.

7. К положительным организационным ценностям нельзя отнести:

а) новаторство, инициатива;

б) дисциплина;

в) конформизм;

г) преданность руководителю.

8. Работая в одних и тех же условиях, разные организации:

а) всегда имеют одинаковую корпоративную культуру;

б) имеют незначительные различия в корпоративной культуре, проявляющиеся только в межличностных отношениях;

в) не могут иметь одинаковой корпоративной культуры, и различия эти проявляются в той или иной форме во всех подсистемах организации;

г) нет верного варианта.

9. Один из 4-х типов организационной культуры, названый Р. Акоффом партизанским:

а) высокая степень привлечения работников к установлению целей и выбору средств их достижения (отношения демократии);

б) низкая степень привлечения работников к установлению целей и выбору средств их достижения (отношения автократии);

в) низкая степень привлечения работников к установлению целей, высокая - к выбору средств их достижения (отношения автономии);

г) высокая степень привлечения работников к установлению целей, низкая - к выбору средств их достижения (отношения «доктор - пациент»).

10. Какие «культурные» переменные, использующиеся при анализе особенностей национальных деловых культур, не входят в список, предложенный У. Оучи?

а) система найма;

б) стиль управления;

в) оценка и продвижение;

г) механизм контроля.

11. Диагностика национальных особенностей организационной культуры на основании таких параметров, как индивидуализм—коллективизм; дистанция власти; неприятие неопределенности; женственность—маскулинность, была предложена:

а) У. Оучи;

б) Г. Хофштедом;

в) В. Сате;

г) С. Ханди.

12. Формирование корпоративной культуры - длительный и сложный поэтапный процесс. Наиболее важным этапом формирования является:

а) определение миссии организации;

б) определение основных базовых ценностей и их внедрение в реальную практику;

в) формулировка стандартов поведения членов организации, исходя из ее базовых ценностей;

г) описание традиций и символики, отражающих все вышеперечисленное.

13. С помощью данного метода нельзя осуществить изменение корпоративной культуры:

а) изменение объектов и предметов внимания со стороны руководителя;

б) изменение стиля управления кризисом или конфликтом;

в) изменение критерия стимулирования;

г) изменение технологии.

14. Среди уровней корпоративной культуры, по Э. Шейну, данный уровень отсутствует:

а) идеи;
б) артефакты;
в) ценности;
г) основные убеждения.

15. Знания, умения, навыки в области организации взаимодействия людей и собственно взаимодействия в деловой сфере, позволяющие устанавливать психологический контакт с деловыми партнерами, добиваться точного восприятия и понимания в процессе общения, прогнозировать поведение деловых партнеров, направлять поведение деловых партнеров к желаемому результату - это:
а) коммуникативная культура;
б) культура выгодных сделок;
в) инвестиционная культура;
г) культура торговли.
16. К основным стилям корпоративного общения нельзя относить:
а) ритуальный стиль;
б) манипулятивный стиль;
в) гуманистический стиль;
г) поведенческий стиль.
17. Разделяемые работниками предположения, ожидания, групповое восприятие организационного окружения с его ценностями, нормами и ролями, существующими вне личности - это:
а) субъективная организационная культура;
б) объективная организационная культура;
в) материальная организационная культура
г) нет правильного варианта ответа
18. Средствами корпоративной культуры являются:
а) хорошие взаимоотношения в коллективе;
б) социальные льготы для сотрудников;
в) образцовое выполнение руководством своих служебных функций;
г) все варианты верны.
19. Система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям — это:
а) организационная структура;
б) организационная культура;
в) организационный порядок;
г) коммуникационная система.
20. Субъективный элемент организационной культуры — это :
а) организационные ценности;
б) символика;
в) планировка помещений;
г) стиль одежды персонала.
21. Объективным элементом организационной культуры является
а) нормы и стиль поведения сотрудников;
б) философия организации;
в) планировка помещений;
г) имидж организации.
22. Определение миссии организации, основных ценностей, формулировка стандартов поведения ее членов, описание традиций и символики есть:

а) поддержание организационной культуры;
б) формирование организационной культуры;
в) изменение организационной культуры;
г) развитие организационной культуры.

23. Культура профессиональной группы, которая существует в организации и не идет в разрез с общими положениями организационной культуры:
а) корпоративная культура;
б) субкультура;
в) контркультура;
г) псевдокультура.

24. Культура групп сотрудников, которая противоречит общим нормам организационной культуры:
а) корпоративная культура;
б) субкультура;
в) контркультура;
г) псевдокультура.

25. Свойства тех или иных предметов, процессов и явлений, позволяющие им служить образцами поведения участников организации, признаваемые большинством из них:
а) имидж;
б) организационные ценности;
в) коммуникационные взаимодействия;
г) нововведения.

Критерии оценивания образовательных достижений для тестовых заданий

Оценка	Коэффициент К (%)	Критерии оценки
Отлично	Свыше 80% правильных ответов	глубокое познание в освоенном материале
Хорошо	Свыше 70% правильных ответов	материал освоен полностью, без существенных ошибок
Удовлетворительно	Свыше 50% правильных ответов	материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
Неудовлетворительно	Менее 50% правильных ответов	материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня

11.2 Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Результаты обучения
Умеет выбирать и применять инструменты диагностики организационной культуры с целью выявления недостатков для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

Типовые задания для подготовки к зачету

1.Организационная культура. Основные подходы. Базовые концепции в понимании организационного поведения.

2. Организационная культура как составляющая социальной сферы организации

3. Модели организационного поведения. Влияние модели на функционирование системы организационной культуры.

4. Особенности организационной культуры с точки зрения организационного поведения.

5. Взаимосвязь основных характеристик культуры организации и моделей организационного поведения.

6. Влияние мотивации трудовой деятельности на формирование поведения в организации. Основные подходы к мотивации организационного поведения.

7. Содержательные теории мотивации и их применение.

8. Процессуальные теории мотивации и их применение.

9. Стимулирование: его основные формы и механизмы влияния на культуру.

10. Мотивация и стимулирование: сходство и различия. Специфика использования в формировании организационного поведения.

11. Поощрение и наказание как методы стимулирования. Принципы использования.

12. Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.

13. Выбор подхода к стимулированию и модели организационного поведения. Специфика, взаимосвязи.

14. Рабочие отношения. Их суть, основные закономерности, связь с мотивацией и влияние на организационную культуру.

15. Удовлетворенность трудом и организационной культурой. Взаимосвязь и противоречия. Удовлетворенность работников и удовлетворенность менеджера.

16. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации. Зависимость структуры коммуникации от модели организационного поведения.

17. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления. Связь типичных для данной организации барьеров и организационного поведения.

18. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.

19. Формирование индивидуального поведения в организации. Влияние на адаптационные процессы социокультурных и социоэкономических факторов микро и макросреды организации.

20. Проблемная культура. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.

21. Стрессы, связанные с работой. Влияние стрессового поведения на организацию.

22. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы. Различия в организационном поведении групп разного уровня развития.

23. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.

24. Руководство и лидерство. Сходство и различие. Влияние на организационную культуру сотрудников.

25. Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.

26. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.

27. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.

28. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное культура.

29. Этические характеристики организационной культуры.

30. Влияние нововведений в организации на культуру сотрудников. Проведение успешного изменения.

31. Самоуправление и самостоятельное обучение как активные методы формирования организационной культуры.

32. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.

33. Методы исследования организационного поведения. Основные подходы и используемые методики. Их значение. Разработка методов исследования.

34. Влияние современной философии и концепций управления персоналом, принципов и методов управления персоналом на формирование культуры организации.

Типовые практические задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений

Результаты обучения
Владеет навыками диагностики организационной культуры и разработки рекомендаций по ее совершенствованию с целью решения стратегических и оперативных управленческих задач.

Типовые практические задания для подготовки к зачету

Задача 1.

Эрнст проработал 5 лет в австрийском филиале крупного банка специалистом по кредитам. После этого ему поступило заманчивое предложение перейти во французскую косметическую компанию руководителем отдела финансового контроллинга со значительным повышением заработной платы. Однако стиль работы в новой компании оказался ему чужд – такие понятия, как «дедлайн был вчера», «спишем это в прочие расходы» и «ну, плюс-минус пара миллионов» ввергали его в шок. Он не понимал, как с таким отношением компания может оставаться в числе лидеров рынка. После сердечного приступа на рабочем месте он понял, что работу нужно менять. Пример какого влияния организационной культуры на поведение работников иллюстрирует случай с Эрнстом?

– Изменение поведения и установок сотрудников, попавших в условия другой культуры

– Снижение восприятия собственной производительности

– Усиление контрпродуктивного поведения в результате следования нормам организационной культуры

– Уход руководителей подразделений в случае их противоречий с доминирующей культурой

– Усиление нормативной приверженности к организации

Задача 2.

В компании «Коллинз и Со» существует традиция каждую первую среду июня организовывать выезды для всего персонала, которые включают в себя прохождение квестов, совместное решение различных кейсов и просто отдых на свежем воздухе. Директор компании считает, что такие мероприятия сплачивают сотрудников, позволяют пообщаться в неформальной обстановке и познакомиться с сотрудниками других отделов. За 5 лет такая традиция успела укорениться в компании и прийтись большинству работников по душе. Однако бюджетный контролер Дмитрий не разделял всеобщего энтузиазма – он считал, что подобные групповые мероприятия ниже его достоинства и что истинная причина желания работников в них участвовать – возможность завязать неформальные отношения с начальством и продемонстрировать лояльность. Он неоднократно высказывал это коллегам, что очень их обижало. Какой феномен описан на примере поведения Дмитрия?

– Аффективная приверженность к организации

– Низкий уровень социализации в организационной культуре

– Целенаправленное поддержание норм и ценностей организационной культуры

– Отсутствие определенных и ясных норм организационной культуры

– Неэтичное поведение как результат следования нормам организационной культуры

Задача 3.

Директор промышленного предприятия считает, что главный ключ к успеху – это сплоченность коллектива и уважительное отношение к работникам. На производстве рабочие организованы в бригады. Еженедельно проводятся совещания, на которых в дружественной атмосфере обсуждаются рабочие проблемы бригад, сотрудники предлагают свои идеи по улучшению производственного процесса. От руководителей всех уровней требуется открытость к конструктивному диалогу с подчиненными и готовность совместно решать возникающие проблемы. Сотрудники знают, что могут обратиться к руководству предприятия в сложных ситуациях. На предприятии ведется строгий учет рабочего времени, и все «переработки», превышающие 40-часовую рабочую неделю, сотрудникам дополнительно оплачиваются. Специфика производства иногда требует работы в выходные дни, и руководство заранее оговаривает с сотрудниками условия такой работы и составляет график, учитывая их пожелания. На заводе существует развитая система повышения квалификации, в которой может принять участие любой желающий. Правда, при этом сотрудники, особенно в заводоуправлении, много времени тратят на совместные чаепития, отмечание дней рождения и календарных праздников. Однако руководство не считает это проблемой, полагая, что эти традиции помогают работникам почувствовать себя большой семьей и лучше трудиться на благо компании. Какой тип организационной культуры, согласно модели К. Камерона и Р. Куинна, характерен для данного предприятия?

– Адхократия
– Рынок
– Клан
– Бюрократия
– Консультативная

Задача 4.

. В каждом департаменте крупного пятизвездочного отеля в центре Москвы на стене висят «Пять золотых правил компании», которые прописаны в Кодексе корпоративной культуры. В их числе, например, новаторский подход («будьте открыты к переменам, изменяйте себя, проявляйте инициативу»), создание традиций («делитесь идеями, творите, создавайте новые впечатления»), высокий профессионализм («делайте свою работу на отлично, учитесь у лучших, никогда не останавливайтесь на достигнутом»). К какому структурному элементу организационной культуры относятся «Пять золотых правил компании»?

– Декларируемые ценности
– Неформальные нормы
– Видимые организационные структуры и процессы
– Основополагающие представления
– Практики

Задача 5.

Объединение нескольких локальных банков привело к образованию крупного регионального игрока рынка банковских услуг. Для того чтобы сформировать у сотрудников чувство принадлежности к новому банку и положительный внешний корпоративный имидж, руководством были наняты специалисты по брендингу и дизайну. Они разработали фирменный стиль, единый дизайн офисов, организацию пространства внутри каждого филиала, фирменную цветовую гамму, корпоративную символику и запоминающийся логотип. Работников одели в форму, выполненную в фирменных цветах и с логотипом нового банка. Изменение какого структурного элемента организационной культуры банка описано в данном примере?

– Провозглашаемые ценности
– Формальные нормы
– Артефакты

– Основополагающие представления

– Ритуалы

Задача 6.

Диана недавно окончила университет и приступила к работе в консалтинге. Ей было поручено разработать финансовую модель для нового клиента компании. Когда работа была близка к завершению, Диана показала результаты своему руководителю, который не стал вносить правки и велел ей самой довести проект до готовности и выступить со своими предложениями перед клиентом. Диана была шокирована: по ее наблюдениям, задания такого уровня ответственности всегда поручалась гораздо более опытным сотрудникам. Она с головой ушла в работу, многократно перепроверяла свои расчеты, несколько раз полностью переделала презентацию. В ночь накануне выступления Диана от волнения не могла заснуть и, внутренне вся дрожа, представила свою модель клиенту. К ее изумлению, предложенный ею проект был принят с минимальными замечаниями. «Вот уж не подумала бы, что смогу с этим так хорошо справиться!» – смеясь, рассказывала потом Диана своим знакомым. Какой из феноменов, связанных с практиками управления персоналом, описан на примере Дианы? Снижение «препятствующих» рабочих требований (hinderingjobdemands) Увеличение рабочих требований, «бросающих вызов» (challengingjobdemands) Снижение индивидуальных ресурсов для исполнения работы Увеличение организационных ресурсов для исполнения работы «Создание рабочего места» (jobcrafting) как способ увеличения индивидуальных ресурсов работника

Задача 7.

В условиях кризиса объем продаж в салоне автомобилей резко упал, компания начала нести убытки. Руководитель утверждает, что всему виной сотрудники, которые плохо работают, поэтому он уже уволил трех из десяти менеджеров по продажам и требует постоянного роста показателей от остальных. Ужесточился контроль над сотрудниками, менеджеров обязали регулярно обзванивать нынешних и потенциальных клиентов, что раньше не входило в их обязанности. Людям стало очень тяжело работать, они находятся в состоянии постоянного стресса. Не справляясь с объемами работы, одни менеджеры начали подделывать отчетность, другие стали сообщать заведомо ложную информацию о цене автомобилей, наличии в продаже определенных моделей, гарантии официального дилера и ставках по кредитам, чтобы заставить потенциальных покупателей приехать в офис. Обманутые клиенты разносили дурную славу о салоне, так что в итоге у него сложилась прочная репутация «конторы мошенников». Какое явление демонстрирует данный пример? Неэтичное поведение сотрудников в результате скрытой безработицы Повышение эффективности работы сотрудников в результате дисбаланса «требований» и «ресурсов» Повышение креативности сотрудников, обусловленное высокой степенью организационной приверженности Повышение способности организации к инновациям в результате расширения автономии сотрудников Контрпродуктивное поведение сотрудников как реакция на невыполнимые рабочие требования

Задача 8.

Электровагоноремонтный завод работает в соответствии с планом, формируемым местным филиалом ОАО «РЖД». В текущем году план по замене окон в пассажирских вагонах значительно вырос. Устаревших производственных мощностей ремонтного цеха не хватает на то, чтобы выполнить задание в установленные сроки. Опытные рабочие неоднократно говорили своему начальнику о необходимости технического перевооружения цеха и модернизации оборудования, а также улучшения условий труда, так как люди работают практически на пределе своих физических возможностей. Однако руководство завода решило, что эффективнее и экономичнее будет увеличить длительность рабочей смены, организовать смены в выходные дни и назначить работникам материальное вознаграждение за эти дополнительные рабочие часы. Какова

будет наиболее вероятная реакция работников на такое решение руководства? Можно ожидать заметного и стабильного повышения производительности труда, поскольку производительность в основном зависит от уровня вознаграждения У сотрудников повысится уровень креативности, инновационности и интереса к своей работе Сотрудники проявят гражданское поведение и попросят увеличения норм выработки и разрешения им работать дополнительные дни и часы бесплатно Можно ожидать лишь краткосрочного повышения производительности труда, поскольку не будет устранена основная причина низкой производительности Производительность труда вырастет, так как у работников повысится уровень стресса

Задача 9.

К консультанту по управлению персоналом обратились две группы заказчиков. Группа 1 – отдел клиентских менеджеров в салонах сотовой связи. На рынке сотовой связи серьезная ценовая конкуренция в связи с наличием большого количества магазинов, предлагающих однотипные товары и услуги. Главная задача менеджера – максимизация объема продаж услуг сотовых операторов, проводного доступа в интернет, персональных средств связи, аксессуаров. Группа 2 – менеджеры небольшого высокотехнологичного стартапа. Компания только что вышла на рынок, на котором у нее пока нет прямых конкурентов. Главная задача менеджеров – постоянное развитие, совершенствование и внесение изменений в деятельность стартапа, так как компания предполагает занять прочное положение на рынке за счет новизны своих услуг. Успех компании зависит от креативности сотрудников, инновационности прилагаемых ими решений, их умения работать в условиях многозадачности. Основываясь на вышеприведенной информации, можно сделать вывод, что для этих групп заказчиков будут наиболее эффективны следующие HR-системы: Группа 1 – HR-система, основанная на материальном вознаграждении, группа 2 – основанная на обучении Группа 1 – HR-система, основанная на «участии», группа 2 – основанная на «контроле» Группа 1 – HR-система, основанная на «контроле», группа 2 – основанная на «участии» Группа 1 – HR-система, основанная на «препятствующих» (hindering) рабочих требованиях, группа 2 – основанная на «бросающих вызов» (challenging) требованиях Группа 1 – HR-система, основанная на нисходящих организационных коммуникациях, группа 2 – основанная на восходящих

Задача 10.

Татьяна работает на должности аналитика в компании, проводящей маркетинговые исследования. Она долго добивалась у начальника своего отдела Владимира возможности работать удаленно – ведь ее обязанности предполагают работу с базами данных и он-лайн ресурсами и не требуют ежедневного присутствия в офисе. Вообще, такая практика не была принята в компании, но в итоге начальник согласился, учитывая, что Татьяна – один из лучших специалистов отдела, и у нее двое детей. Благодаря тому, что Татьяне теперь не нужно было тратить ежедневно три часа на дорогу и она могла самостоятельно планировать график своей работы, ее результативность заметно возросла. С объемом работы, на который раньше у нее уходила неделя, она стала справляться в течение двух-трех дней, причем качество ее отчетов тоже улучшилось. Сначала Владимир был очень доволен Татьяной. Но потом до него стали доходить разговоры своих подчиненных о том, что Татьяне очень нравится ее новый режим работы, она стала больше заниматься с детьми, начала посещать фитнес-клуб. «Хорошо устроилась! – возмутился начальник. – Этак у меня весь отдел потребует работы на дому!». Владимир стал поручать Татьяне все больший объем работы, передал ей часть обязанностей, выполняемых другими сотрудниками отдела, стал назначать более жесткие дедлайны. Татьяна – человек организованный, и сначала она легко справлялась с возросшими требованиями. Однако по мере их дальнейшего роста она обнаружила, что работа заполняет все ее время. Все чаще ей приходится работать по ночам, в выходные дни. Про фитнес-клуб и другие свои увлечения пришлось забыть. Она катастрофически не укладывается в дедлайны, стала срывать свое раздражение на детях. Испортились отношения с мужем, которого

раздражает вид вечно уставшей жены и ее просьбы помочь ей по хозяйству – она же все время сидит дома, а еще жалуется! Какую из особенностей практик управления персоналом иллюстрирует случай Татьяны? Одновременное увеличение и автономии, и контроля над работником Несоответствие места работы уровню квалификации и личностным качествам работника Рост трудовых нагрузок и стирание границ между работой и домом при гибком графике работы Применение «практик высокого уровня исполнения работы» (HPWP) в компании Низкое качество коммуникационных процессов в организации

Критерии оценивания решения практического задания:

Форма проведения текущего контроля	Критерии оценивания
Решение практического задания	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное решение практического задания (ситуационной задачи).
	«4» (хорошо) –в целом практическое задание (ситуационная задача) решена, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при решении практического задания (ситуационной задачи)
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, практическое задание (ситуационная задача) не решена или решена не верно.

Критерии оценивания на зачете

Шкала оценивания	Показатели
Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.
Не зачтено	Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Отказ от ответа или отсутствие ответа.

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой
_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой
_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой
_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
Заведующий кафедрой
_____
(подпись, инициалы и фамилия)