

Задачи учебной дисциплины:

- развернутый и системный взвешенно-критический анализ проблемного поля современного управления (менеджмента) оргкультуры, его внешней и внутренней бизнес-среды;
- подготовка аналитического инструментария обоснования и реализации организационно-управленческих решений в сфере менеджмента корпоративной культуры;
- содержательное наполнение процессов разработки организационно-управленческих решений в сфере планирования, организации производства и регулирования социокультурных отношений;
- обоснование необходимости и разработка актуальных управленческих проектов креативного организационного развития;
- формирование и «кристаллизация» практических навыков эффективного лидерства, тимбилдинга и «управления через культуру», в том числе посредством ее «цифрового сплетения».

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: блок Б1, дисциплина по выбору в рамках Б1.В.ДВ.

Требования к входным знаниям, умениям и навыкам:

Обучающийся должен знать:

- основы философии;
- базовые понятия и модели экономической теории;
- основы статистического и экономического анализа;
- принципы и методологию научного исследования;

Обучающийся должен уметь:

- грамотно собирать экономические данные и выбирать инструментальные средства для их обработки;
- использовать различные методы экономического исследования;
- систематизировать, обобщать и критически оценивать социально-экономическую информацию;

Обучающийся должен иметь навыки:

- планирования и бюджетирования исследовательской деятельности;
- сбора, анализа и обработки данных, необходимых для исследования процессов, протекающих в социально-экономической сфере и обоснования полученных выводов;
- самостоятельной, творческой и эффективной работы.

Дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей:

- управление поведением потребителей и взаимоотношениями с клиентами;
- риск-менеджмент и антикризисное управление;
- деловой протокол и бизнес-этика;
- организация переговорного процесса и управление конфликтами;
- управление межфирменными отношениями.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор (ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-1	Способен проектировать бизнес-процессы и разрабатывать административные регламенты организации и ее подразделений	ПК-1.2	Определяет цели, границы, необходимые ресурсы и планируемые результаты бизнес-процессов организации	<p><i>Знать:</i> структурно-функциональные коммуникационные и эмоционально-креативные особенности «управления через культуру», теорию принятия управленческих решений, сущность, специфику и практическую значимость основных разделов менеджмента корпоративной культуры, новую управленческую парадигму; тайм-менеджмент применительно к управлению бизнес-процессами в конкретной социокультурной среде;</p> <p><i>Уметь:</i> осуществлять ключевые общие и конкретные управленческие функции в контексте формирования необходимой корпоративной культуры, конкурентоспособности и результативности на всех уровнях;</p> <p><i>Владеть (иметь навыки):</i> стратегического менеджмента организационной культуры, анализа делового окружения и микросреды бизнеса, обоснования и разработки актуальных управленческих проектов в области совершенствования культуры фирмы.</p>
ПК-2	Способен осуществлять управление бизнес-процессами организации в соответствии с утвержденными требованиями и целевыми показателями	ПК-2.1	Определяет порядок взаимодействия работников и методы координации их деятельности в ходе бизнес-процессов	<p><i>Знать:</i> общеэкономические, структурно-функциональные, коммуникационные и «эмоционально проникающие» особенности управления организацией и ее культурой, основы кибернетики, принцип Парето, теорию и методологию эффективности менеджмента оргкультуры, корпоративной социальной ответственности, профессиональные риски менеджера по культуре;</p> <p><i>Уметь:</i> находить верные и эффективные организационно-управленческие решения, планировать, организовать, мотивировать и контролировать деятельность персонала и команд сквозь призму построения сбалансированной культурной экосистемы;</p> <p><i>Владеть (иметь навыки):</i> основными технологиями современного менеджмента оргкультуры, включая его «цифровой периметр», навыками стратегического анализа, бизнес-планирования, коммуникаций, мотивации, лидерства, управления конфликтами и стрес-</p>

				сами, делегирования полномочий, в том числе в части «культурного аудита и реинжиниринга», а также эффективного организационного развития.
--	--	--	--	---

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. – 3/108

Форма промежуточной аттестации: зачет

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость				
		Всего	По семестрам			
			7 семестр			
		ч.	ч., в форме ПП			
Аудиторные занятия		52	52	-		
в том числе:	лекции	26	26	-		
	практические	26	26	-		
	лабораторные	-	-	-		
Самостоятельная работа		56	56	-		
Итого:		108	108	-		

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУК
1. Лекции:			
1.1	Проблемное поле и общая концептуализация феномена организационной культуры	<p>Феномен культуры в истории общества. Семантика и этимология термина. Уровни и формы культуры.</p> <p>История исследований общего проблемного поля организационной культуры (ОК). Ш. Фурье, Р. Оуэн, Ф. Ле Пле и др. А.К. Гастев и его вклад в проблематику культуры труда.</p> <p>Реальный и ориентирный («компасный») «срезы» культуры и их взаимосвязь.</p>	Курс пока не читается, в дальнейшем будет создан и размещен в Муддл
1.2	Определение, содержание и структура организационной (корпоративной) культуры	<p>Основные дефиниции термина ОК и их классификация (по Э. Брауну и др.). Авторское определение и его расшифровка.</p> <p>Уровни развития ОК по Э. Шейну. Объективная и субъективная ОК.</p> <p>Основные элементы «архитектоники» ОК и их краткая характеристика. Трактовка структуры культуры по Ф. Харрису и Ф. Морану.</p>	

		<p>Научный анализ ОК с точки зрения интеграции, дифференциации и фрагментарности.</p> <p>Сложность познания и описания ОК как невидимой «души» корпоративной жизнедеятельности.</p>	
1.3	Ключевые факторы формирования и основные характеристики оргкультуры	<p>Основные источники формирования ОК и их особенности: национальная культура, личность лидера, сфера деятельности и деловое окружение, история компании, ее финансовое положение и др.</p> <p>Модели образования ОК по Э. Шейну: «избегание травмы» и «повторение успеха».</p> <p>«Сильная» и «слабая», положительная и отрицательная ОК.</p> <p>Субкультуры в организации, их классификация и взаимодействие.</p> <p>Проблема «токсичных» контркультур и пути ее преодоления со стороны менеджмента.</p> <p>«Цифровая» ОК и ее особенности.</p>	
1.4	Важнейшие функции культуры организации и их характеристики	<p>Назначение культуры в обществе. «Полифункциональность» культур и ее особенности. Основные «направляющие» ОК: идентификационно-интегрирующая, охранная, регулирующая, замещающая, адаптивная, образовательная и развивающая, воспитательная и др.</p> <p>Классификации функций ОК по Дж. Мартин и К. Сьелю.</p> <p>«Функционал» современной цифровой культуры как важнейшей VR- и AR-реальности.</p>	
1.5	Основные типологии организационных культур	<p>Краткая систематизация знаний об ОК. Типология ОК на основе кокурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна (с методикой OCAI).</p> <p>Оргкультуры Зевса, Аполлона, Афины и Дтониса в подходе Ч. Хэнди.</p> <p>Рамочная схема развития специфических оргкультур по Р. Рюттингеру.</p> <p>«Флористическая» импология культур компаний М. Бурке.</p> <p>Ограниченность любой типологизации ОК и важные «оговорки» по ее применению.</p>	
1.6	Современная (авторская) трактовка организационной культуры*	<p>ОК как особая духовно-материальная «настройка» жизнедеятельности современной организации.</p> <p>Развернутая пятиуровневая стратометрическая модель формирования и развития ОК и ее ключевые элементы: «символика» и сенсорика; «материя»; поведение, сознание и подсознание ра-</p>	

		<p>ботников. Взаимосвязь, взаимозависимость и синергия ключевых составляющих ОК.</p> <p>«Поверхностная» (манифестируемая) и «глубинная» (сущностная) формы «плазмы» ОК в авторской трактовке.</p>	
1.7	Особенности взаимосвязи культуры и эффективности функционирования организации	<p>Понятие, сущность и многозначимость «эффективности» в экономике и в менеджменте. «Правильная» культура как важнейшее условие и ключевой фактор эффективности жизнедеятельности организации.</p> <p>Матрица оценки «культурного риска» по Г. Щварцу и С. Дэвису. Совместимость между стратегией и культурой: варианты соотношения и динамики.</p> <p>Проблема разграничения понятий «культура» и «эффект» от культуры.</p> <p>Развитие культуры в рамках жизненного цикла организации (от «выхаживания» до «смерти»).</p>	
1.8	Диагностика и инструментарий исследования организационной культуры *	<p>Диагностика как первый этап процесса совершенствования. Количественные и качественные методы практического исследования и анализа организации.</p> <p>Наблюдение (в т.ч. включенное), анализ документов, анкетирование и интервьюирование (в том числе «глубинное») как основные методы сбора данных о корпоративной культуре.</p> <p>Метод OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) К. Камерона и Р. Куинна как важнейший инструмент анкетирования персонала в процессе диагностики ОК. Примеры «вычерчивания» различных профилей организационной культуры и их интерпретация.</p> <p>4 модели (системы) организационного стиля по Р. Лайкерту.</p> <p>Возможный алгоритм процесса диагностики ОК на предприятии. Системный подход к его осуществлению.</p>	
1.9	Методические и прикладные аспекты совершенствования организационной культуры в эффективных компаниях	<p>Процесс менеджмента ОК и его общая характеристика.</p> <p>Некоторые негативные тенденции в развитии ОК в современных отечественных компаниях.</p> <p>Рекомендуемая модель построения системы управления развитием ОК в современной компании (авторская версия). Ключевые принципы создания и функционирования данной модели.</p> <p>Основные этапы системного процесса управления ОК от выработки стратегии развития предприятия до оценки функционирования и необходимости перепроектирования (редизайна) предлагае-</p>	

		мой системы. Возможные риски и пути их преодоления.	
1.10	Современный менеджер по организационной культуре: функции, навыки, компетенции	<p>Необходимость поиска грамотных «дирижеров» процессов совершенствования ОК в современных отечественных компаниях.</p> <p>Основные должностные обязанности и «функционал» менеджера по корпоративной культуре.</p> <p>Что должна содержать должностная инструкция менеджера по корпоративной культуре.</p> <p>Ключевые навыки, которыми должен обладать менеджер по развитию ОК.</p> <p>Дилемма «свой менеджер по ОК или передача его функций на аутсорсинг»? Внешний и внутренний консалтинг в менеджменте ОК.</p>	
1.11	Практика успешного управления оргкультурой за рубежом и в России	<p>Концепция культуры производства и труда на советских предприятиях (небольшой исторический экскурс).</p> <p>Примеры успешного подхода к неймингу (семонемике): Ашан, Иль де Ботэ, Спартак, Apple и др.</p> <p>Успешная практика «культуризации» Тойоты, Сбера, Альфа Банка, РЖД, Росатома, Эфко и др.</p> <p>Менеджмент корпоративной культуры вуза и его особенности (на примере МГУ и ВГУ).</p> <p>Роль конкретных лидеров в становлении эффективной ОК (на примере Сергея Галицкого и Сергея Чижова).</p> <p>Проблемы и горизонты совершенствования ОК в современной России...</p>	
1.12	«Бирюзовый» менеджмент в современных компаниях	<p>Возникновение и разнообразие моделей «бирюзового» управления.</p> <p>Фредерик Лалу и его книга «Открывая организации будущего» (2014 г.)</p> <p>Семь стадий развития организации по Лалу: инфракрасная (реактивная), пурпурная (магическая), красная (импульсивная), янтарная (конформистская), оранжевая (конкурентная), зеленая (плюралистическая), бирюзовая (эволюционная).</p> <p>Эволюционная цель, целостность и самоуправление как три важнейших составляющих эффективных бирюзовых организаций.</p> <p>Плавный переход организаций от «пирамид» к «сеточке»: от жестких иерархий с контролем начальника к распределенной структуре и работе в командах. Риски выращивания «бирюзовых» организаций и пути их преодоления.</p>	

1.13.	Внедрение ESG-принципов управления в современную корпоративную культуру	<p>ESG как узнаваемая аббревиатура от Environmental, Social, and Governance (экология, социальная ответственность и корпоративное управление).</p> <p>Фундаментальные принципы ESG: ответственное отношение к окружающей среде со стороны организаций, высокая социальная ответственность за человеческие ресурсы; высокое качество корпоративного управления (прозрачность отчетности, заработной платы менеджмента, здоровый социально-психологический климат в организации, уважительные отношения с акционерами, антикоррупционные меры и др.).</p> <p>Экологические и социальные аспекты ESG-принципов. Корпоративная культура как важнейшая детерминанта ESG-трансформации современной организации. «Карта экосистемы ESG». Лучшая зарубежная и отечественная практика.</p> <p>Заключительные выводы по курсу.</p>	
2. Практические занятия:			
2.1	Проблемное поле и общая концептуализация феномена организационной культуры	<p>Феномен культуры в истории общества. Семантика и этимология термина. Уровни и формы культуры.</p> <p>История исследований общего проблемного поля организационной культуры (ОК). Ш. Фурье, Р. Оуэн, Ф. Ле Пле и др. А.К. Гастев и его вклад в проблематику культуры труда.</p> <p>Реальный и ориентирный («компасный») «срезы» культуры и их взаимосвязь.</p>	Курс пока не читается, в дальнейшем будет создан и размещен в Муддл
2.2	Определение, содержание и структура организационной (корпоративной) культуры	<p>Основные дефиниции термина ОК и их классификация (по Э. Брауну и др.). Авторское определение и его расшифровка.</p> <p>Уровни развития ОК по Э. Шейну. Объективная и субъективная ОК.</p> <p>Основные элементы «архитектоники» ОК и их краткая характеристика. Трактовка структуры культуры по Ф. Харрису и Ф. Морану.</p> <p>Научный анализ ОК с точки зрения интеграции, дифференциации и фрагментарности.</p> <p>Сложность познания и описания ОК как невидимой «души» корпоративной жизнедеятельности.</p>	
2.3	Ключевые факторы формирования и основные характеристики оргкультуры	<p>Основные источники формирования ОК и их особенности: национальная культура, личность лидера, сфера деятельности и деловое окружение, история компании, ее финансовое положение и др.</p> <p>Модели образования ОК по Э. Шейну: «избегание травмы» и «повторение</p>	

		<p>успеха».</p> <p>«Сильная» и «слабая», положительная и отрицательная ОК.</p> <p>Субкультуры в организации, их классификация и взаимодействие.</p> <p>Проблема «токсичных» контркультур и пути ее преодоления со стороны менеджмента.</p> <p>«Цифровая» ОК и ее особенности.</p>	
2.4	Важнейшие функции культуры организации и их характеристики	<p>Назначение культуры в обществе.</p> <p>«Полифункциональность» культур и ее особенности. Основные «направляющие» ОК: идентификационно-интегрирующая, охранная, регулирующая, замещающая, адаптивная, образовательная и развивающая, воспитательная и др.</p> <p>Классификации функций ОК по Дж. Мартин и К. Сьелю.</p> <p>«Функционал» современной цифровой культуры как важнейшей VR- и AR-реальности.</p>	
2.5	Основные типологии организационных культур	<p>Краткая систематизация знаний об ОК. Типология ОК на основе кокурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна (с методикой OCAI).</p> <p>Оргкультуры Зевса, Аполлона, Афины и Дтониса в подходе Ч. Хэнди.</p> <p>Рамочная схема развития специфических оргкультур по Р. Рюттингеру.</p> <p>«Флористическая» импология культур компаний М. Бурке.</p> <p>Ограниченность любой типологизации ОК и важные «оговорки» по ее применению.</p>	
2.6	Современная (авторская) трактовка организационной культуры *	<p>ОК как особая духовно-материальная «настройка» жизнедеятельности современной организации.</p> <p>Развернутая пятиуровневая стратометрическая модель формирования и развития ОК и ее ключевые элементы: «символика» и сенсорика; «материя»; поведение, сознание и подсознание работников. Взаимосвязь, взаимозависимость и синергия ключевых составляющих ОК.</p> <p>«Поверхностная» (манифестируемая) и «глубинная» (сущностная) формы «плазмы» ОК в авторской трактовке.</p>	
2.7	Особенности взаимосвязи культуры и эффективности функционирования организации	<p>Понятие, сущность и многозначимость «эффективности» в экономике и в менеджменте. «Правильная» культура как важнейшее условие и ключевой фактор эффективности жизнедеятельности организации..</p> <p>Матрица оценки «культурного риска» по Г. Щварцу и С. Дэвису. Совмести-</p>	

		<p>мость между стратегией и культурой: варианты соотношения и динамики.</p> <p>Проблема разграничения понятий «культура» и «эффект» от культуры.</p> <p>Развитие культуры в рамках жизненного цикла организации (от «выхаживания» до «смерти»).</p>	
2.8	Диагностика и инструментарий исследования организационной культуры *	<p>Диагностика как первый этап процесса совершенствования. Количественные и качественные методы практического исследования и анализа организации.</p> <p>Наблюдение (в т.ч. включенное), анализ документов, анкетирование и интервьюирование (в том числе «глубинное») как основные методы сбора данных о корпоративной культуре.</p> <p>Метод OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) К. Камерона и Р. Куинна как важнейший инструмент анкетирования персонала в процессе диагностики ОК. Примеры «вычерчивания» различных профилей организационной культуры и их интерпретация.</p> <p>4 модели (системы) организационного стиля по Р. Лайкерту.</p> <p>Возможный алгоритм процесса диагностики ОК на предприятии. Системный подход к его осуществлению.</p>	
2.9	Методические и прикладные аспекты совершенствования организационной культуры в эффективных компаниях	<p>Процесс менеджмента ОК и его общая характеристика.</p> <p>Некоторые негативные тенденции в развитии ОК в современных отечественных компаниях.</p> <p>Рекомендуемая модель построения системы управления развитием ОК в современной компании (авторская версия). Ключевые принципы создания и функционирования данной модели.</p> <p>Основные этапы системного процесса управления ОК от выработки стратегии развития предприятия до оценки функционирования и необходимости перепроектирования (редизайна) предлагаемой системы. Возможные риски и пути их преодоления.</p>	
2.10	Современный менеджер по организационной культуре: функции, навыки, компетенции	<p>Необходимость поиска грамотных «дирижеров» процессов совершенствования ОК в современных отечественных компаниях.</p> <p>Основные должностные обязанности и «функционал» менеджера по корпоративной культуре.</p> <p>Что должна содержать должностная инструкция менеджера по корпоративной культуре.</p> <p>Ключевые навыки, которыми должен обладать менеджер по развитию ОК.</p>	

		<p>Дилемма «свой менеджер по ОК или передача его функций на аутсорсинг»? Внешний и внутренний консалтинг в менеджменте ОК.</p>	
2.11	<p>Практика успешного управления оргкультурой за рубежом и в России</p>	<p>Концепция культуры производства и труда на советских предприятиях (небольшой исторический экскурс). Примеры успешного подхода к неймингу (семонемике): Ашан, Иль де Ботэ, Спартак, Apple и др. Успешная практика «культуризации» Тойоты, Сбера, Альфа Банка, РЖД, Росатома, Эфко и др. Менеджмент корпоративной культуры вуза и его особенности (на примере МГУ и ВГУ). Роль конкретных лидеров в становлении эффективной ОК (на примере Сергея Галицкого и Сергея Чижова). Проблемы и горизонты совершенствования ОК в современной России...</p>	
2.12	<p>«Бирюзовый» менеджмент в современных компаниях</p>	<p>Возникновение и разнообразие моделей «бирюзового» управления. Фредерик Лалу и его книга «Открывая организации будущего» (2014 г.) Семь стадий развития организации по Лалу: инфракрасная (реактивная), пурпурная (магическая), красная (импульсивная), янтарная (конформистская), оранжевая (конкурентная), зеленая (плюралистическая), бирюзовая (эволюционная). Эволюционная цель, целостность и самоуправление как три важнейших составляющих эффективных бирюзовых организаций. Плавный переход организаций от «пирамид» к «сеточке»: от жестких иерархий с контролем начальника к распределенной структуре и работе в командах. Риски выращивания «бирюзовых» организаций и пути их преодоления.</p>	
2.13.	<p>Внедрение ESG-принципов управления в современную корпоративную культуру</p>	<p>ESG как узнаваемая аббревиатура от Environmental, Social, and Governance (экология, социальная ответственность и корпоративное управление). Фундаментальные принципы ESG: ответственное отношение к окружающей среде со стороны организаций, высокая социальная ответственность за человеческие ресурсы; высокое качество корпоративного управления (прозрачность отчетности, заработной платы менеджмента, здоровый социально-психологический климат в организации, уважительные отношения с акционера-</p>	

		ми, антикоррупционные меры и др.). Экологические и социальные аспекты ESG-принципов. Корпоративная культура как важнейшая детерминанта ESG-трансформации современной организации. «Карта экосистемы ESG». Лучшая зарубежная и отечественная практика. Заключительные выводы по курсу.	
--	--	---	--

* - реализуются в форме практической подготовки.

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (количество часов)					Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа		
1.1	Проблемное поле и общая концептуализация феномена организационной культуры	2	2	–	4	8	
1.2	Определение, содержание и структура организационной (корпоративной) культуры	2	2	–	4	8	
1.3	Ключевые факторы формирования и основные характеристики оргкультуры	2	2	–	4	8	
1.4	Важнейшие функции культуры организации и их характеристики	2	2	–	4	8	
1.5	Основные типологии организационных культур	2	2	–	4	8	
1.6	Современная (авторская) трактовка организационной культуры	2	2	–	4	8	
1.7	Особенности взаимосвязи культуры и эффективности функционирования организации	2	2	–	4	8	
1.8	Диагностика и инструментарий исследования организационной культуры	2	2	–	4	8	
1.9	Методические и прикладные аспекты совершенствования организационной культуры в эффективных компаниях	2	2	–	4	8	
1.10	Современный менеджер по организационной культуре: функции, навыки, компетенции	2	2	–	4	8	
1.11	Практика успешного управления оргкультурой за рубежом и в России	2	2	–	4	8	

1.12	«Бирюзовый» менеджмент в современных компаниях	2	2		6	10
1.13	Внедрение ESG-принципов управления в современную корпоративную культуру	2	2		6	10
Итого		26	26	–	56	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В данном курсе используются как аудиторные методы для всех занятий, так и, при необходимости, элементы электронного обучения и дистанционные образовательные технологии (ДОТ).

Лекционная и внеаудиторная работа студентов получает свое практическое завершение на семинаре.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины для подготовки к лекционным занятиям

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В ходе лекционных занятий студент должен вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в управлении. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой - в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплин.

Практические занятия позволяют развивать у студентов творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Доклад — один из видов монологической речи, публичное, развернутое, официальное сообщение по определённому вопросу, основанное на привлечении документальных данных.

Реферат – письменная актуальная работа, представляющая собой самостоятельное учебно-научное исследование по определенной проблематике. Реферат представляет собой обобщенную запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного изучения и анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов. Чтобы изложить свое собственное мнение по определенной проблеме, требуется: во-первых, хорошо знать материал, а, во-вторых, быть готовым грамотно передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы. Рефераты предполагает коллегиальное обсуждение (дискуссия, круглый стол и т.п.) более широкой проблемы. Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе нескольких источников: монографической литературы, научных статей, учебной и справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки: раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п.

При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Дискуссия – это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. Групповая дискуссия - это метод проведения лабораторного занятия, позволяющий не только выявить весь спектр мнений участников, но и найти общее групповое решение коллективной проблемы. Групповая дискуссия является важнейшим средством установления диалога, стимулирования делового сотрудничества.

Творческие задания – разнообразные работы научного, методического или учебно-практического характера. Творческие задания носят заведомо нестандартный характер и оцениваются в каждом случае индивидуально. Содержание творческого задания должно быть согласовано с преподавателем.

Презентация. Содержание презентации соответствует содержанию контрольной работы. Объем – не менее 10 слайдов. 1-й – тема, ФИО студента, год издания. 2-й – СОДЕРЖАНИЕ. 3-4-й – введение: кратко - актуальность, цели, задачи, объект и предмет исследования, теоретическая, нормативная и эмпирическая основа, методологическая основа, структура работы. С 5-го - основная часть (текст) со схемами, таблицами, диаграммами, картинками, фото, статистическими данными и т.д. 13 Заключение: краткие выводы по работе. (1-2 слайда). Список использованной литературы – весь. (1-2 слайда). Сноски не нужны. Последний слайд указывает на логическое завершение работы: Спасибо за внимание! или Благодарим за внимание! Текст выравнивается на слайдах по ширине и приблизительно одинакового размера. Цвет фона слайда не должен сливаться с цветом шрифта текста. Рекомендуется применять эффекты анимации. Смену слайдов можно выставлять по времени или «по щелчку».

Традиционный тест содержит список вопросов и различные варианты ответов. Каждый вопрос оценивается в определенное количество баллов. Результат традиционного теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

Наряду с лекциями и семинарами, изучением основной и дополнительной литературы по курсу студентам рекомендуется проведение самостоятельной работы.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины для самостоятельной работы

Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа студентов осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах.

Форма организации самостоятельной работы:

аудиторная: обсуждение докладов и сообщений; решение тестов, выполнение комплекта заданий (ситуаций), деловая игра, выполнение заданий контрольно-измерительного материала (КиМа) для экзамена;

внеаудиторная: подготовка докладов и сообщений, подготовка к решению комплекта заданий (ситуаций), деловой игре, тестам и КиМу.

Самостоятельная работа студентов является важнейшей составной частью учебной работы и предназначена для достижения следующих целей:

- закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков;
- подготовка к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам;
- формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний.

Следует отметить, что самостоятельная работа студентов приносит результаты лишь тогда, когда она является целенаправленной, систематической и планомерной.

Формами самостоятельной работы студентов являются изучение соответствующих монографий, периодической литературы и статистических материалов, рекомендуемых преподавателями кафедры

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источники
1.	Веснин В.Р. Менеджмент / В.Р. Веснин. - 4-е изд. – М.: Проспект, 2018. – 613 с. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=251692
2.	Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. —306 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/432946
3.	Виханский О. С. Менеджмент : учебник : [для студ. вузов, обуч. по направлению подгот. "Экономика" и специальностям "Финансы и кредит", "Бухгалтер. учет, анализ и аудит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение"] / О.С. Виханский, А.И. Наумов .— 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2017 .— 653 с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источники
4.	Адизес И. Управляя изменениями / И. Адизес; Пер. с англ. – СПб. : Питер, 2008.- 469 с.
5.	Акофф Р. Планирование будущего корпорации. М.: Прогресс. 1999. – 426 с.
6.	Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989. – 321 с.
7.	Волкова В.Н., Денисов А.А. Основы теории систем и системного анализа: Учебник для вузов. – СПб.: Издательство СПбГТУ, 1997.-510 с.
8.	Гончаров В.В. В поисках совершенства управления. Руководство для высшего управленческого персонала. – М.:, 1997. – 573 с.
9.	Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
10..	Дафт Р.Л. Менеджмент / Р.Л. Дафт; пер. с англ. – С-Пб: Питер, 2010.- 828 с.
11.	Дракер П.Ф. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы. – М.: 1992. – 425 с.
12.	Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента: учебник. М.: Юрайт, 2004.- 251 с.
13.	Латфуллин Г.А., Никитин А.С., Серебренников С.С. Теория менеджмента (2-е издание) /Г.А. Латфуллин и др.- М., изд-во «Питер», 2014. – 476 с.
14.	Менеджмент: учебник / под ред. М. Коултер и С.П. Роббинза: пер. с англ. – М., изд. Дом «Вильямс», 2007. – 1044 с.
15.	Менеджмент : учебник / кол. авторов; под ред. М.Л. Разу. – М.: КНОРУС, 2012. – 478 с.
16.	Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер с англ. - М.: Дело, 2008. – 886 с.
17.	Мильнер Б.З. Теория организаций./ Б.З. Мильнер – М.: ИНФРА-М, 1998. – 324 с.
18.	Общий менеджмент: учебное пособие для программы МВА. Министерство образования РФ. – М., ИНФРА-М., 2012. – 384 с.
19.	Роббинз С.П., Коултер М. / С.П. Роббинз, М. Коултер / Менеджмент: учебник: пер. с англ. – М.: изд. Дом «Вильямс», 2007. – 956 с.
20.	Родин О.А. Организационная культура (выпуск 1) / О.А. Родин – Воронеж, изд-во экономического факультета ВГУ, 2012. – 84 с.
21.	Родин О.А. Самообучающаяся организация в экономике знаний / О.А. Родин – Воронеж, изд-во экономического факультета ВГУ, 2016. – 88 с.
22.	Родин О.А. Диагностика и эффективность организационной культуры (выпуск 2) / О.А. Родин – Воронеж, изд-во экономического факультета ВГУ, 2017. – 55 с.
23.	Родин О.А. Бренд-менеджмент работодателя / О.А. Родин – Воронеж, изд-во экономического факультета ВГУ, 2018. – 88 с.
24.	Родин О.А. Коммуникационный менеджмент: учебное пособие / О.А. Родин – Воронеж, Издательский дом ВГУ, 2019. – 203 с.
25.	Родин О.А. Менеджмент организационной культуры: учебное пособие / О.А. Ро-

	дин – Воронеж, Издательский дом ВГУ, 2020. – 210 с.
26.	Родин О.А. Современный менеджмент в экономике знаний: учебно-методическое пособие / О.А. Родин – Воронеж, Издательский дом ВГУ, 2021. – 118 с.
27.	Родин О.А. Современная теория и практика развития организационной культуры: учебное пособие / О.А. Родин – Воронеж, ВГУ, 2024. – 100 с.
28.	Современные проблемы управления организацией : монография / В. К. Кондрашова, В. А. Богомолова, Е. В. Тира, А. В. Шельгов, Е. А. Кондрусь .- М. : МГУП, 2012. - 367 с. Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ"
29.	Спивак, В. А. Организационная культура / В.А.Спивак. - СПб. : Нева , 2004. - 221с.
30	Журналы: Менеджмент в России и за рубежом. Российский журнал менеджмента. Менеджмент. Проблемы теории и практики управления. Человек и труд. Эксперт. Современный менеджмент. Де факто.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

Ресурс	
1	https://edu.vsu.ru/ — образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMS Moodle
2	Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ http://www.lib.vsu.ru
3	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" - межотраслевая электронная библиотека https://rucont.ru
4	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/),
5	Электронно-библиотечная система "Лань" https://e.lanbook.com/
6	Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» https://urait.ru
7	Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/
8	Информационно-правовая система Гарант www.garant.ru
9	Официальный сайт Госкомстата РФ www.gks.ru
10	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ www.rosmintrud.ru
11	Официальный сайт Воронежоблстата – (http:// voronezhstat.gks.ru/).
12	Человеческие ресурсы. Портал – http:// www.rhr.ru/ .
13	Национальный союз кадровиков - http:// www.kadrovik.ru/ .
14	Кадровый менеджмент - http:// www.kadrovik.ru/.maguru.ru/
15	HR-менеджмент - http:// www.hrm.ru/
16	HR-портал - http:// www.hr-portal.ru/

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Демонстрационные материалы на портале moodle.vsu.ru
2.	Виханский О. С. Менеджмент : учебник : [для студ. вузов, обуч. по направлению подгот. "Экономика" и специальностям "Финансы и кредит", "Бухгалтер. учет, анализ и аудит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение"] / О.С. Виханский, А.И. Наумов .— 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2017 .— 653 с.
3.	Родин О.А. Современный менеджмент в экономике знаний: учебно-методическое пособие / О.А. Родин – Воронеж, Издательский дом ВГУ, 2021. – 118 с.
4.	Родин О.А. Современная теория и практика развития организационной культуры: учебное пособие / О.А. Родин – Воронеж, ВГУ, 2024. – 100 с.

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ), электронное обучение (ЭО), смешанное обучение:

Дисциплина будет реализовываться с элементами электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в рамках электронного курса (ЭК), размещенного на портале «Электронный университет ВГУ». ЭК включает учебные ма-

териалы для самостоятельной работы обучающихся, а также обеспечивает возможность проведения контактных часов/аудиторных занятий в режиме онлайн.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office, браузеры Google Chrome, Firefox.

19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.1	Проблемное поле и общая концептуализация феномена организационной культуры	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест
1.2	Определение, содержание и структура организационной (корпоративной) культуры	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест
1.3	Ключевые факторы формирования и основные характеристики оргкультуры	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест
1.4	Важнейшие функции культуры организации и их характеристики	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест
1.5	Основные типологии организационных культур	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест
1.6	Современная (авторская) трактовка организационной культуры	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест
1.7	Особенности взаимосвязи культуры и эффективности функционирования организации	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест
1.8	Диагностика и инструментарий исследования организационной культуры	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест
1.9	Методические и прикладные аспекты совершенствования организационной культуры в эффективных компаниях	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест
1.10	Современный менеджер по организационной культуре: функции, навыки, компетенции	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.11	Практика успешного управления оргкультурой за рубежом и в России	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест
1.12	«Бирюзовый» менеджмент в современных компаниях	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест
1.13.	Внедрение ESG-принципов управления в современную корпоративную культуру	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2 ПК-2.1	опрос, доклады и рефераты, практические задания, тест
Промежуточная аттестация (форма контроля – зачет)				перечень вопросов к зачету

20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: опрос, доклады (рефераты), практические задания (мини-кейсы и ситуации для обсуждения, деловая игра), тестирование.

1. Практические мини-кейсы (примеры)

Оцените грамотность и эффективность действия конкретных руководителя и подчиненного в следующих рабочих ситуациях:

Ситуация 1.

Вы руководитель, и замечаете, что один из Ваших подчиненных часто "халтурит" и мошенничает в работе, делая это весьма профессионально. Вы решаете его перехитрить и долгое время намеренно не замечаете его "фокусы". В результате подчиненный постепенно "входит в раж" и теряет бдительность. В конце концов, Вы публично выводите его "на чистую воду", а затем и громко увольняете...

Ситуация 2.

Ваш подчиненный имеет привычку обращаться за советом и помощью "через голову", т.е. непосредственно к Вашему начальнику, минуя лично Вас. До поры до времени Вы ему это прощали, но после последнего инцидента решили уволить. С одним из компьютеров в офисе этого подчиненного случилось короткое замыкание, в результате произошло локальное возгорание, и все телефоны в помещении оказались отключены. Стараясь потушить огонь, подчиненный побежал за огнетушителем, попутно забежав в кабинет Вашего начальника и сообщив ему неприятную новость. Вы в это время были в соседнем корпусе, и узнали о случившемся лишь спустя час. Вашему негодованиему не было предела...

Ситуация 3.

Вам кажется, что у Вашего подчиненного серьезные проблемы в личной жизни, хотя на показателях его работы это не сказывается. Тем не менее, Вы несколько раз пытаетесь поговорить с ним «по душам». Работник общается с Вами достаточно вяло. Вы решаетесь вызвать его на серьезный разговор в последний раз, однако он опережает Вас письменным заявлением с просьбой об увольнении. В результате Вы вынуждены его подписать...

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если им продемонстрирован глубокий и развернутый взвешенно-критический анализ ситуации с использованием соответствующего арсенала современного менеджмента;
- оценка «хорошо», если в анализе имеются незначительные отклонения от поставленного задания;
- оценка «удовлетворительно», если имеются существенные отклонения от заданного. Такую работу можно исправить по желанию студента;
- оценка «неудовлетворительно», если работа выполнена неверно. Такую работу обязательно требуется исправлять.

2. Деловая игра «Современный менеджмент через оргкультуру»

Сценарий:

Цель деловой игры — приобретение практических умений, навыков и компетенций современного менеджера организационной культуры с максимальной скоростью и эффективностью.

Порядок проведения деловой игры.

Участниками являются все присутствующие на семинарском занятии студенты группы, которые разбиваются на 3-5 мини-групп (команды) по 5-6 человек в каждой (в зависимости от численности группы).

Руководитель игры напоминает участникам основные теоретические и методические положения по построению современной высокоэффективной системы управления через корпоративную культуру в компании и ее бренд-менеджмента.

Задание

Каждая команда посредством «мозгового штурма» выбирает себе легальную и перспективную сферу деятельности, в которой потребуется «раскрутиться» с точки зрения формирования высокой корпоративной культуры и ее эффективного бренд-менеджмента. Бюджет проекта рассчитан на 2 года и 6 миллионов рублей.

В частности, студенты должны подобрать своей компании подходящие по ситуации:

- оригинальное и броское корпоративное название фирмы («нейм») и ее основных образцов продукции, а также эффектно расшифровать придуманное имя (так называемая «корпоративная азбука»);
- основные элементы организационной символики (миссия фирмы, корпоративный логотип, флаг, гимн, талисман);
- ключевые составляющие организационной «сенсорики», в том числе на основе нейромаркетинга (фирменные запах, вкус («блюдо»), жест, «необычное касание клиента», «живой уголок» и др.);
- базовые элементы архитектуры и декора здания, прилегающей территории, входной эспланады, световой, цветовой и звуковой иллюминации, ландшафтного дизайна, оформления экстерьера и интерьера, корпоративного музея (Зала славы) и выставочного зала («шоу-рум»);
- основные материальные и электронные носители фирменной символики (корпоративная атрибутика, включая ручки, папки, пакеты и т.п.)
- общую характеристику и ключевые разделы Этического кодекса;
- основы дресс-кода для сотрудников компании;
- элементы организационной обрядности, фольклора и юмора;
- веб-дизайн и анимацию корпоративного сайта (схематично);
- сценарий корпоративного видеофильма о компании и ее продукции;
- программу основных тренингов, включая тим-билдинг (командообразование) и welcome-тренинг для новичков;
- дополнительные «усиливающие» элементы развития фирменной культуры (индивидуально для каждой мини-группы, ситуативно).

В конце игры, рассчитанной на 2 семинарские пары, студенты каждой «компании» проводят содержательную презентацию своего мини-проекта с «привязкой» к его временному и финансовому бюджету. Далее идет «пресс-конференция» с уточняющими вопросами и ответами преподавателя и учащихся.

В завершении занятий преподаватель подводит общие итоги и дает развернутую и качественную «обратную связь» на все мини-проекты, за которыми следует совместное обсуждение их перспектив и полученных в результате деловой игры компетенций, а также возможностей совершенствования сценария и проведения самой игры в будущем.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если на занятии полностью сформирован и «воссоздан» соответствующий сценарий деловой игры (в мини-группе)
- оценка «хорошо» ставится, если сценарий и его воплощение имеют незначительные отклонения от поставленного задания;
- оценка «удовлетворительно» ставится, если в сценарии имеются существенные отклонения от заданного.
- оценка «неудовлетворительно» ставится, если работа не выполнена либо выполнена абсолютно неверно.

Возможные темы рефератов и докладов (в рамках текущей аттестации):

1. Организационная культура: понятие, структура и содержание
2. История исследования организационной культуры и тенденции ее развития
3. Методы изучения организационной культуры
4. Системный подход к изучению культуры
5. Основные элементы организационной культуры
6. Роль организационной культуры в обществе и экономике
7. Типология организационных культур по общим критериям: по глубинному уровню, силе воздействия, стилю управления
8. Типология организационных культур по общим критериям: по типу преобладающей организационной культуры, возрасту, направлению воздействия, степени инновационности
10. Типология организационных культур по национальным особенностям: Г. Ховштеде, Ф.Клухольма – Ф. Стродберга
11. Типология организационных культур по национальным особенностям: Д.Ламмерса и Д.Хиксона, Н. Адлера
12. Авторские типологии организационных культур: Т.Дила и А.Кеннеди,
14. Авторские типологии организационных культур: С.Медок и Д.Паркина,
15. Авторские типологии организационных культур: К.Кэмерона и Р.Куинна, Р.
16. Авторские типологии организационных культур: Блейка и Д. Мутон, Д. Денисона
17. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры
18. Показатели, характеристики и параметры анализа оргкультуры
19. Качественные методы исследования организационной культуры
20. Формализованные методы диагностики организационной культуры
21. Принципы и этапы формирования организационной культуры
22. Методы формирования организационной культуры
23. Поддержание организационной культуры
24. Изменение организационной культуры
25. Взаимосвязь культуры и стратегии организации
26. Современный менеджер по организационной культуре: функции, навыки, компетенции
27. Влияние организационной культуры на организационную эффективность
28. Основы «бирюзового менеджмента»
29. Организационная культура и КСО

30. ESG-подход к формированию эффективной организационной культуры
31. Особенности формирования и развития организационной культуры в современной экономике России

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены основные требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта, выдержан объём, соблюдены основные требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы;
- оценка «незачтено» ставится, если в работе и докладе студента имеются существенные отступления от требований. В частности: тема освещена лишь частично, допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время выступления отсутствуют выводы;

Тестовые задания (примеры)

А) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Выберите правильный вариант ответа.

Слово «culture» изначально имело смысл:

- 1) облагораживать, возделывать землю
- 2) воспитывать, обучать людей
- 3) прививать, внедрять знания
- 4) ясно излагать мысли

ЗАДАНИЕ 2. Выберите правильный вариант ответа.

Функция, ведущая к развитию системы социальной стабильности в организации, достижении общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры

- 1) интеграционная
- 2) охранная
- 3) стабилизационная
- 4) регулирующая

ЗАДАНИЕ 3. Выберите правильный вариант ответа.

Субкультура, ценности которой противопоставлены ценностям доминирующей культуры, называется

- 1) конфликтующая культура
- 2) контркультура
- 3) антикультура
- 4) экскультура

ЗАДАНИЕ 4. Выберите правильный вариант ответа.

Культура организации (по Ч. Ханди) с жесткой иерархической структурой, при которой все ресурсы находятся в личной власти руководителя – это культура

- 1) задачи
- 2) власти
- 3) личности
- 4) роли

ЗАДАНИЕ 5. Выберите правильный вариант ответа.

Символы по структуре организационной культуры Э. Шейна располагаются на уровне

- 1) глубинный
- 2) внутренний
- 3) поверхностный
- 4) подповерхностный

ЗАДАНИЕ 6. Выберите правильный вариант ответа.

Влияние руководителя через привитые культурой ценности и традиции связано со следующим типом власти:

- законная
- харизматичная
- референтная
- экспертная

ЗАДАНИЕ 7. Выберите правильные варианты ответа:

Важнейшие функции корпоративной культуры в деловой организации – это ... (выберите из перечня 2 правильные):

- формирование благоприятного психологического климата;
- поддержание самоидентичности и своеобразия организации;
- всеобщий контроль над персоналом;
- форсайт и стратегическое таргетирование;
- финансовое дисконтирование

Б) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

ЗАДАНИЕ 1. Управленческое решение в менеджменте оргкультуры можно одновременно рассматривать и как процесс, и как (впишите правильное слово)

ЗАДАНИЕ 2. Фундаментальный смысл существования компании с позиции удовлетворения потребностей клиентов, реализации конкурентных преимуществ, мотивации сотрудников фирмы, основная общая цель организации, четко выраженная причина её существования – это (впишите один правильный управленческий термин)

ЗАДАНИЕ 3. Как называется вид менеджмента оргкультуры, связанный с технологией правильной организации времени и повышения эффективности его использования?

ЗАДАНИЕ 4. Суть метода конфликта состоит в графическом отображении составляющих конфликта, в последовательном анализе поведения участников конфликтного взаимодействия, в формулировании основной проблемы, потребностей и опасений участников, способов устранения причин, приведших к конфликту (пример формата ответа: исследования)

ЗАДАНИЕ 5. Условием возникновения конфликта является наличие конфликтной ситуации и

ЗАДАНИЕ 6. Генеральная программа действий, выявляющая приоритеты проблем и ресурсы для достижения основных целей, которая также формулирует главные цели и пути их достижения, – это предприятия

ЗАДАНИЕ 7. Согласно теории тайм-менеджмента, бесполезные занятия, которые отвлекают руководителя от важных дел («пожиратели времени»), также называются (впишите правильное слово греческого происхождения в творительном падеже и во множественном числе, без кавычек)

ЗАДАНИЕ 8. В менеджменте оргкультуры творческое, волевое действие субъекта управления на основе знаний законов функционирования управляемой социально-экономической системы и способов ее деятельности по разрешению проблемы или изменению существующей ситуации – это (впишите правильный управленческий термин из двух слов, в единственном числе)

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания)

Критерии оценки качества выполнения заданий

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающийся правильно ответил на 85% и более тестовых вопросов и более	Отлично
Обучающийся правильно ответил на 70-84% вопросов	Хорошо
Обучающийся правильно ответил на 55-69% вопросов	Удовлетворительно
Обучающийся правильно ответил на 54% вопросов теста и менее	Неудовлетворительно

Тестовые задания рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины.

20.2 Промежуточная аттестация

Зачет

Описание технологии проведения.

Зачет проводится в форме собеседования. Зачет предполагает подготовку обучающимся письменных ответов на вопросы КиМа с последующим их обсуждением.

Контрольно-измерительные материалы для зачета включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний, и дополнительный устный практический вопрос по билету для контроля полученных практических навыков, позволяющий оценить степень сформированности умений и навыков.

Перечень вопросов к зачету

1. Организационная культура: понятие, структура и содержание
2. История исследования организационной культуры и тенденции ее развития
3. Методы изучения организационной культуры
4. Системный подход к изучению культуры
5. Основные элементы организационной культуры
6. Роль организационной культуры в обществе и в экономике

7. Типология организационных культур по общим критериям: по глубинному уровню, силе воздействия, стилю управления
8. Типология организационных культур по национальным особенностям: Г. Хофстеде
9. Типологии организационных культур: К.Кэмерона и Р.Куинна
10. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры
11. Показатели, характеристики и параметры анализа организационной культуры
12. Качественные методы исследования организационной культуры
13. Формализованные методы диагностики организационной культуры
14. Принципы и этапы формирования организационной культуры
15. Методы формирования организационной культуры
16. Поддержание организационной культуры
17. Изменение организационной культуры
18. Взаимосвязь культуры и стратегии организации
19. Современный менеджер по организационной культуре: функции, навыки, компетенции
20. Влияние организационной культуры на организационную эффективность
21. Основы «бирюзового менеджмента»
22. Организационная культура и КСО
23. ESG-подход к формированию эффективной организационной культуры
24. Особенности формирования и развития организационной культуры в современной экономике России

Для оценивания результатов обучения на зачете используется 2-балльная шкала: «зачтено», «незачтено».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие *показатели*:

- 1) знание учебного материала и владение понятийным аппаратом: управление, менеджмент, парадигма менеджмента, планирование, мотивация труда, управленческие решения и др.;
- 2) умение связывать развитие теорий менеджмента с историческими событиями в обществе, с развитием других наук, обобщать данную информацию и представлять ее в форме доклада/выступления;
- 3) умение иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований;
- 4) уметь использовать полученные знания для исследования, анализа и оценки управленческих проблем в различных сферах деятельности и выработки рекомендаций по их устранению;
- 5) владение навыками разработки и проведения организационно-управленческих мероприятий в практической деятельности

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным критериям. Продемонстрировано знание понятийного аппарата, продемонстрировано всестороннее, систематическое и достаточно глубокое знание учебно-программного материала, способность иллюстрировать ответ примерами, фактами, умение применять теоретические знания для решения практических задач в области менеджмента	зачтено
При ответе на контрольно-измерительный материал обучаю-	зачтено

щийся обнаруживает знание учебно-программного материала, успешно выполняет предусмотренные программой задания. Но недостаточно продемонстрировано владение понятийным аппаратом, обнаруживаются пробелы при ответе на дополнительные вопросы, допускает ошибки при решении практических задач	
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым трем из перечисленных показателей, обучающийся дает неполные ответы на дополнительные вопросы. Демонстрирует частичные знания понятийного аппарата, не умеет анализировать практические ситуации или имеет не полное представление о теории управления, допускает существенные ошибки при ответе.	зачтено
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует никаким из перечисленных показателей. Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, допускает грубые ошибки, не способен проводить анализ ситуации в сфере управления.	незачтено

При определении конечного оценочного показателя учитываются результаты двух текущих аттестаций в середине семестра (практические задания и рефераты) и в его конце (тестирование). Критерии оценки рефератов, практических заданий и тестирования приведены выше.

Итоговая оценка за зачет определяется как результирующая оценка по собеседованию по вопросу КИМа, а также выполнения практических работ в ходе семестра (текущая аттестация).