

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института
магистратуры


/ И.В. Ярмоленко
« 31 » марта 20 21 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента


/ Ю.А. Дорошенко
« 31 » марта 20 21 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

Управление корпоративной культурой

направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.



И.А. Демененко

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » марта 20 21 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.И. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.И. Гузаиров

« 26 » марта 20 21 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 20 21 г., протокол № 7

Председатель канд.экон.наук, доц.



Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Категория (группа) компетенций | Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине |
|--------------------------------|--|--|--|
| Универсальные компетенции | УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | УК-5.2. Определяет и использует концептуальные подходы и основы формирования и развития корпоративной культуры | Знания: концептуальных основ формирования и развития корпоративной культуры на современном этапе развития организаций, закономерностей и тенденций развития корпоративной культуры и их влияние на результаты деятельности организаций, на эффективность использования ресурсного потенциала; Умения: применять концептуальные основы формирования и развития корпоративной культуры на современном этапе развития организаций, закономерности и тенденции развития корпоративной культуры и их влияния на результаты деятельности организаций, на эффективность использования ресурсного потенциала Навыки: работы с полученными знаниями концептуальных основ формирования и развития корпоративной культуры на современном этапе развития организаций, закономерностями и тенденциями развития корпоративной культуры и их влиянием на результаты деятельности организаций, на эффективность использования ресурсного потенциала. |
| Профессиональные | ПК-1 Способен | ПК-1.12. | Знания: методов |

| | | | |
|-------------|---|---|--|
| компетенции | разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий | Разрабатывает оперативные цели по вопросам управления персоналом на основе методов диагностики, прогнозирования, моделирования и внедрения корпоративной культуры в организацию | построения технологий диагностики, прогнозирования, моделирования и внедрения корпоративной культуры в организации, основ и методик элементного построения и организации процесса формирования и развития корпоративной культуры в том числе, с использованием современных информационных технологий; Умения: применять методы построения технологий диагностики, прогнозирования, моделирования и внедрения корпоративной культуры в организации, основы и методики элементного построения и организации процесса формирования и развития корпоративной культуры в том числе, с использованием современных информационных технологий; Навыки: работы с методами построения технологий диагностики, прогнозирования, моделирования и внедрения корпоративной культуры в организации, основами и методиками элементного построения и организации процесса формирования и развития корпоративной культуры в том числе, с использованием современных информационных технологий. |
| | ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы | ПК- 2.12. Разрабатывает концепцию корпоративной | Знания: методов и технологий выбора рациональной стратегии и развития корпоративной |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом</p> | <p>культуры организации на основе анализа успешных корпоративных практик, представляет методы внедрения, поддержания и управления корпоративной культуры</p> | <p>культуры, принципов управления процессом формирования и развития организационной культуры, методик проведения комплексной оценки организационной культуры, теорий и методов формирования бренда организации, разработки локальных регламентов в рамках управления и развития корпоративной культуры; Умения: применять методы и технологии выбора рациональной стратегии и развития корпоративной культуры, принципы управления процессом формирования и развития организационной культуры, методики проведения комплексной оценки организационной культуры, теории и методы формирования бренда организации, основы разработки локальных регламентов в рамках управления и развития корпоративной культуры, теории и методы формирования бренда организации; Навыки: работы методами и технологиями выбора рациональной стратегии и развития корпоративной культуры, принципами управления процессом формирования и развития организационной культуры, методиками проведения комплексной оценки организационной культуры, теориями и методами формирования бренда организации; разрабатывать локальные регламенты в рамках управления и развития корпоративной культуры.</p> |
|--|--|--|--|

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

| Стадия | Наименования дисциплины |
|--------|--|
| 1 | Теория и практика кадровой политики организации |
| 2 | Производственная преддипломная практика |
| 3 | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |

2. Компетенция ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

| Стадия | Наименования дисциплины |
|--------|--|
| 1 | Теория и практика кадровой политики организации |
| 2 | Современная трудовое законодательство и кадровая безопасность |
| 3 | Технологии рекрутмента |
| 4 | Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности |
| 5 | Технологии управления конфликтами и стрессами |
| 6 | Технологии управления персоналом и проектный менеджмент |
| 7 | Развитие персонала и карьерный менеджмент |
| 8 | Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы |
| 9 | Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности |
| 10 | Кадровый консалтинг и аудит |
| 11 | Производственная профессиональная практика |
| 12 | Производственная преддипломная практика |
| 13 | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |

3. Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

| Стадия | Наименования дисциплины |
|--------|---|
| 1 | Стратегическое управление персоналом организации |
| 2 | Теория и практика кадровой политики организации |
| 3 | Технологии рекрутмента |
| 4 | Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности |

| | |
|----|--|
| 5 | Технологии управления конфликтами и стрессами |
| 6 | Технологии управления персоналом и проектный менеджмент |
| 7 | Развитие персонала и карьерный менеджмент |
| 8 | Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы |
| 9 | Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности |
| 10 | Кадровый консалтинг и аудит |
| 11 | Современные проблемы управления занятостью |
| 12 | Рынок труда и занятость населения |
| 13 | Производственная профессиональная практика |
| 14 | Производственная преддипломная практика |
| 15 | Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. единицы, 108 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестр № 3 |
|---|-------------|-------------|
| Общая трудоемкость дисциплины, час | 108 | 108 |
| Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.: | 6 | 6 |
| лекции | 2 | 2 |
| лабораторные | - | - |
| практические | 4 | 4 |
| групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации | - | - |
| Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе: | 102 | 102 |
| Курсовой проект | - | - |
| Курсовая работа | - | - |
| Расчетно-графическое задание | - | - |
| Индивидуальное домашнее задание | 9 | 9 |
| Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия) | 93 | 93 |
| Форма промежуточной аттестации (зачет) | Зачет | Зачет |

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 2 Семестр 3

| № п/п | Наименование раздела (краткое содержание) | Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час | | | |
|--|---|---|----------------------|----------------------|------------------------|
| | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | Самостоятельная работа |
| Раздел 1. Корпоративная культура в системе менеджмента организации. | | | | | |
| 1 | <p>Характерные черты менеджмента XXI века. Изменения управленческой парадигмы корпорации. Новые принципы управления и корпоративная культура. Эффективность организации как объекта и субъекта управления. Особенности системы управления персоналом адаптирующей организации. Изменение культуры каждого работника. Корпоративная культура и особенности кадровой политики корпорации.</p> <p>Исторический аспект развития концепции культуры организации. Этапы развития концепции корпоративной культуры. Концептуальные подходы к определению корпоративной культуры. Функции и уровни изучения корпоративной культуры.</p> <p>Корпоративная культура как инструмент управления (отражение общемировой тенденции включения человеческого фактора в систему управления», опора на развитие творческих способностей работников и их личностную самореализацию как условия реализации корпоративно-значимых целей.</p> <p>Структура корпоративной культуры. Философия предприятия; миссия как предназначение организации; система представлений, приоритетных ценностей и образцов поведения, разделяемая большинством сотрудников; символика, традиции, мифы, легенды, герои организации; стиль руководства; система мотивации, поощрения и штрафных санкций для сотрудников организации. Система внутрифирменного информирования. Фирменные публикации. Каналы коммуникации корпорации. Фирменный стиль.</p> <p>Типология корпоративной культуры. Критерии оценки типологий корпоративной культуры. Авторские подходы к выделению основания для типологий корпоративной культуры. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи,</p> | 2 | | | 18 |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|----|
| | <p>культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди). Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховштеде). Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека). Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная). Значение моделирования в исследовании корпоративной культуры. Структурное моделирование корпоративной культуры. Структурно-функциональное моделирование корпоративной культуры. Каузальное моделирование корпоративной культуры. Динамические модели корпоративной культуры. Модель корпоративной культуры Э. Шейна. Модель корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры.</p> | | | | |
| Раздел 2. Технологии диагностики корпоративной культуры организации. | | | | | |
| 2 | <p>Понятие процесса диагностики организационной культуры. Цель и задачи диагностики корпоративной культуры. Этапы диагностики корпоративной культуры: предварительное обсуждение проекта, разработка программы исследования, визуализация существующей корпоративной культуры с использованием информационных технологий. Разработка диагностического комплекса. Представление результатов. Инструменты диагностики: анализ документов, интервью, анкетирование персонала, наблюдение, выявление социально-психологического климата и другие. Методы качественных и количественных исследований. Оценка управленческих навыков. Рейтинговые оценки сотрудников.</p> | | 2 | | 18 |
| Раздел 3. Технологии формирования и развития корпоративной культуры. | | | | | |
| 3 | <p>Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. Подходы к формированию корпоративной культуры. Основные факторы, под влиянием которых происходит формирование корпоративной культуры. Источники формирования корпоративной культуры: взгляды, ценности, представления основателей организации; коллективный опыт, полученный при создании и развитии организации; новые взгляды, ценности и представления, привнесенные новыми членами организации. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры. Универсальные этические принципы и нравственные нормы. Стандарты деловой этики. Признаки корпоративной культуры этической корпорации. Технология разработки Кодекса корпорации. Технология освоения корпоративной культуры. Необходимость изменения корпоративной культуры. Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры.</p> | | 2 | | 18 |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|----|
| | <p>Формы делового взаимодействия, направленные на развитие корпоративной культуры предприятия: производственные совещания, семинары, тренинги, деловые игры, презентации и т.д.</p> <p>Методы формирования и развития корпоративной культуры: мозговой штурм, брейнрайтинг, игра, упражнение, тестирование, стимулирование, проектирование, моделирование, кейс-стади, видеотренинги, решение проблемных задач, творческие задания, ситуация успеха, контроль и оценка и т.д.).</p> <p>Средства формирования и развития корпоративной культуры: печатные, электронные образовательные ресурсы, аудиовизуальные, наглядные, демонстрационные и т.д.).</p> | | | | |
| Раздел 4. Технологии управления корпоративной культурой организации | | | | | |
| 4 | <p>Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели. Параметры эффективной организационной культуры. Теоретические предпосылки управления корпоративной культурой. Субъект и объект управления корпоративной культурой. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Модели управления корпоративной культурой. Формализация корпоративной культуры. Нормативно-методическое обеспечение управления корпоративной культурой в организации.</p> | | | | 18 |
| Раздел 5. Инновационные аспекты управления корпоративной культурой. | | | | | |
| 5 | <p>Инновации и корпоративная культура. Характеристики работников инновационной организации. Ценности инновационной организации. Сопротивление инновациям или поддержка их. Преодоление сопротивления изменениям. Распространение примеров положительного опыта инновационной деятельности с использованием информационных технологий. Обучающие программы. Зарубежный опыт управления инновационной деятельностью. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.</p> | | | | 21 |
| | Всего | 2 | 4 | | 93 |

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Тема практического (семинарского) занятия | К-во часов | К-во часов СРС |
|-------------|---|--|------------|----------------|
| семестр № 3 | | | | |
| 1 | Раздел 1. Корпоративная культура в системе менеджмента | <p>1. Эффективность организации как объекта и субъекта управления.</p> <p>2. Особенности системы управления персоналом адаптирующейся организации.</p> | | 16 |

| | | | | |
|---|--|--|---|----|
| | организации | <p>3. Корпоративная культура и особенности кадровой политики корпорации.</p> <p>4. Исторический аспект развития концепции культуры организации.</p> <p>5. Концептуальные подходы к определению корпоративной культуры.</p> <p>6. Функции и уровни изучения корпоративной культуры.</p> <p>7. Корпоративная культура как инструмент управления.</p> <p>8. Структура корпоративной культуры.</p> <p>9. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности.</p> <p>10. Типология М. Бурке.</p> <p>11. Типология Р. Акофф.</p> <p>12. Типология А.А. Кеннеди.</p> <p>13. Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховсштеде).</p> <p>14. Значение моделирования в исследовании корпоративной культуры.</p> <p>15. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры.</p> | | |
| 2 | Раздел 2. Технологии диагностики корпоративной культуры организации | <p>1. Понятие процесса диагностики организационной культуры.</p> <p>2. Цель и задачи диагностики корпоративной культуры.</p> <p>3. Этапы диагностики корпоративной культуры с использованием информационных технологий.</p> <p>4. Разработка диагностического комплекса.</p> <p>5. Представление результатов.</p> <p>6. Инструменты диагностики: анализ документов, интервью, анкетирование персонала, наблюдение, выявление социально-психологического климата и другие.</p> <p>7. Методы качественных и количественных исследований.</p> <p>8. Оценка управленческих навыков.</p> | 2 | 16 |
| 3 | Раздел 3. Технологии формирования и развития корпоративной культуры | <p>1. Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры.</p> <p>2. Подходы к формированию корпоративной культуры.</p> <p>3. Основные факторы, под влиянием которых происходит формирование корпоративной культуры.</p> <p>4. Источники формирования корпоративной культуры.</p> <p>5. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры.</p> <p>6. Универсальные этические принципы и нравственные нормы.</p> | 2 | 16 |

| | | | | |
|--------|--|---|---|----|
| | | <p>7. Признаки корпоративной культуры этической корпорации.</p> <p>8. Технология разработки Кодекса корпорации.</p> <p>9. Технология освоения корпоративной культуры.</p> <p>10. Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры.</p> <p>11. Формы делового взаимодействия, направленные на развитие корпоративной культуры предприятия.</p> <p>12. Методы формирования и развития корпоративной культуры.</p> <p>13. Средства формирования и развития корпоративной культуры.</p> | | |
| 4 | Раздел 4. Технологии управления корпоративной культурой организации | <p>1. Корпоративная культура как мощный стратегический инструмент управления организацией.</p> <p>2. Параметры эффективной корпоративной культуры.</p> <p>3. Теоретические предпосылки управления корпоративной культурой.</p> <p>4. Субъект и объект управления корпоративной культурой.</p> <p>5. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.</p> <p>6. Модели управления корпоративной культурой.</p> <p>7. Формализация корпоративной культуры.</p> <p>8. Нормативно-методическое обеспечение управления корпоративной культурой в организации.</p> | | 16 |
| 5 | Раздел 5. Инновационные аспекты управления корпоративной культурой | <p>1. Инновации и корпоративная культура.</p> <p>2. Характеристики работников инновационной организации.</p> <p>3. Ценности инновационной организации.</p> <p>4. Преодоление сопротивления изменениям.</p> <p>5. Зарубежный опыт управления инновационной деятельностью.</p> <p>6. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.</p> | | 17 |
| ИТОГО: | | | 4 | 81 |

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

В процессе выполнения расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий осуществляется контактная работа обучающегося с преподавателем. Консультации проводятся в аудитории и/или посредством электронной информационно-образовательной среды университета.

Содержание индивидуального домашнего задания

Индивидуальное домашнее задание (ИДЗ) – это письменная работа, формирующая умение самостоятельно анализировать и обобщать теоретические и практические знания студента по дисциплине «Управление корпоративной культурой». Данная работа является важным этапом подготовки студентов образовательно-квалификационного уровня «магистр» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом».

Цель выполнения ИДЗ состоит в углублении и закреплении теоретических и практических знаний, полученных студентом в процессе изучения дисциплины «Управление корпоративной культурой». Его выполнение позволяет определить и оценить степень усвоения теоретического материала и умение применять теорию в рамках диагностики и разработки рекомендаций по развитию или совершенствованию предмета исследования. Студенты приобретают навыки самостоятельной работы с литературой, учатся сравнивать, анализировать и систематизировать информацию из различных источников. Индивидуальное домашнее задание способствует более углубленному изучению студентом теоретического материала, закреплению и обобщению полученных знаний и их использованию для комплексного решения практических задач, а также формирует умение студента самостоятельно работать над рекомендованным материалом, сознательно выражать и защищать свою точку зрения, развивать самостоятельное мышление. Подготовка и выполнение ИДЗ даст возможность студенту глубже изучить основные вопросы по дисциплине «Управление корпоративной культурой», как курса профессионального направления и на основании этого делать собственные выводы и прогнозы.

Главное требование к написанию индивидуального домашнего задания – это самостоятельность, личная инициативность, обоснованность и творческий подход к написанию, использование инновационных технологий при подготовке и оформлении работы.

Структура индивидуального домашнего задания

Индивидуальное задание состоит из следующих структурных элементов:

- титульный лист;
- основная часть ИДЗ по выбранной теме, включающая три структурированных раздела (теоретический, аналитический и проектный);
- список использованных источников и литературы.

Объем ИДЗ должен быть в пределах 20-25 страниц стандартного формата без приложений и 25-30 страниц с приложениями и другими оформительскими листами (титульным, содержанием).

ИДЗ печатают на компьютере на одной стороне листа белой бумаги формата А4 (210x297 мм) через полуторный межстрочный интервал. При компьютерном наборе используют шрифт Times New Roman текстового

редактора Word, размер 14 обычной жирности.

Текст печатают, оставляя поля следующих размеров: левое –30 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – 20мм. Шрифт должен быть четким, черного цвета, с одинаковой плотностью текста.

Примерная тематика ИДЗ:

1. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
2. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы.
3. Проблемы этики и социальной ответственности в отечественных организациях.
4. Формирование инновационной корпоративной культуры.
5. Субкультуры в корпоративной культуре организации.
- 6 Роль руководителя предприятия в создании корпоративной культуры.
- 7 Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры.
- 8 Технология управления корпоративной культурой с использованием ИТ.
9. Ценности и функции корпоративной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды.
10. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.
11. Организационно-управленческая культура работника: содержание и методы развития.
12. Формирование эффективных коммуникационных стилей в организации.
13. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения.
14. Механизмы изменения корпоративной культуры.
15. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.
16. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
17. Экологическая культура в системе корпоративной культуры организации.
18. Корпоративная культура и поведение организации.
19. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала корпорации.
20. Управление индивидуальным стрессом в организации с сильной корпоративной культурой.
21. Девиантное поведение работников в организации и корпоративная культура.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1. Компетенция УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

| Наименование индикатора достижения компетенции | Используемые средства оценивания |
|--|----------------------------------|
| УК-5.2. Определяет и использует концептуальные подходы и основы формирования и развития корпоративной культуры | тест, собеседование, зачет, ИДЗ |

2. Компетенция ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий.

| Наименование индикатора достижения компетенции | Используемые средства оценивания |
|---|----------------------------------|
| ПК-1.12. Определяет, анализирует и выстраивает внутренние коммуникации персонала организации с целью организации и проведения корпоративных мероприятий с персоналом, в том числе с использованием современных информационных технологий. | тест, собеседование, зачет, ИДЗ |

Компетенция 3. ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом.

| Наименование индикатора достижения компетенции | Используемые средства оценивания |
|---|----------------------------------|
| ПК-2.12. Разрабатывает концепцию корпоративной культуры организации, представляет методы внедрения, поддержания и управления корпоративной культуры | тест, собеседование, зачет, ИДЗ |

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов к зачету

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание вопросов (типовых заданий) |
|-------|--|---|
| 1 | Раздел 1. Корпоративная культура в системе менеджмента организации (УК-5) | 1. Эффективность организации как объекта и субъекта управления. 2. Особенности системы управления персоналом адаптирующейся организации. 3. Корпоративная культура и особенности кадровой политики корпорации. 4. Исторический аспект развития концепции культуры организации. 5. Концептуальные подходы к определению корпоративной культуры. 6. Функции и уровни изучения корпоративной |

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>культуры.</p> <p>7. Корпоративная культура как инструмент управления.</p> <p>8. Структура корпоративной культуры.</p> <p>9. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности.</p> <p>10. Типология М. Бурке.</p> <p>11. Типология Р. Акофф.</p> <p>12. Типология А.А. Кеннеди.</p> <p>13. Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховштеде).</p> <p>14. Значение моделирования в исследовании корпоративной культуры.</p> <p>15. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры.</p> |
| 2 | Раздел 2. Технологии диагностики корпоративной культуры организации (ПК-1) | <p>1. Понятие процесса диагностики организационной культуры.</p> <p>2. Цель и задачи диагностики корпоративной культуры.</p> <p>3. Этапы диагностики корпоративной культуры с использованием современных информационных технологий.</p> <p>4. Разработка диагностического комплекса.</p> <p>5. Представление результатов.</p> <p>6. Инструменты диагностики: анализ документов, интервью, анкетирование персонала, наблюдение, выявление социально-психологического климата и другие.</p> <p>7. Методы качественных и количественных исследований.</p> <p>8. Оценка управленческих навыков.</p> |
| 3 | Раздел 3. Технологии формирования и развития корпоративной культуры (ПК-1) | <p>1. Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. 2. Подходы к формированию корпоративной культуры.</p> <p>3. Основные факторы, под влиянием которых происходит формирование корпоративной культуры.</p> <p>4. Источники формирования корпоративной культуры.</p> <p>5. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры.</p> <p>6. Универсальные этические принципы и нравственные нормы.</p> <p>7. Признаки корпоративной культуры этичной корпорации.</p> <p>8. Технология разработки Кодекса корпорации.</p> <p>9. Технология освоения корпоративной культуры.</p> <p>10. Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры.</p> <p>11. Формы делового взаимодействия, направленные на развитие корпоративной культуры предприятия. 12. Методы формирования и развития корпоративной культуры.</p> <p>13. Средства формирования и развития корпоративной культуры.</p> |
| 4 | Раздел 4. Технологии управления корпоративной культурой организации (ПК-2) | <p>1. Корпоративная культура как мощный стратегический инструмент управления организацией.</p> <p>2. Параметры эффективной корпоративной культуры.</p> <p>3. Теоретические предпосылки управления корпоративной культурой.</p> <p>4. Субъект и объект управления корпоративной культурой.</p> <p>5. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | | 6. Модели управления корпоративной культурой. 7. Формализация корпоративной культуры. 8. Нормативно-методическое обеспечение управления корпоративной культурой в организации. |
| 5 | Раздел 5. Инновационные аспекты управления корпоративной культурой (ПК-2) | 1. Инновации и корпоративная культура. 2. Характеристики работников инновационной организации. 3. Ценности инновационной организации. 4. Преодоление сопротивления изменениям. 5. Зарубежный опыт управления инновационной деятельностью. 6. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры. |

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

1. Компетенция УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Собеседование проводится на практическом занятии в форме опроса по сформулированным вопросам, примерный перечень которых приводится ниже.

Практические занятия предполагают проведение дискуссий и обсуждений являющихся активным средством развития личности обучающегося, с приобретением умений использовать понятийно-категориальный аппарат.

Вопросы для собеседования

1. Корпоративная культура и особенности кадровой политики корпорации.
2. Исторический аспект развития концепции культуры организации.
3. Концептуальные подходы к определению корпоративной культуры.
4. Функции и уровни изучения корпоративной культуры.
5. Корпоративная культура как инструмент управления.
6. Структура корпоративной культуры.
7. Значение моделирования в исследовании корпоративной культуры.
8. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры.

База тестовых заданий

1. Основными общими категориями, входящими в состав определений организационной культуры являются:

Выберите правильные варианты ответа:

- a) символика
- b) ценности
- c) нормы
- d) базовые предположения
- e) язык

2. К какому году относится разработка кодекса "Семь принципов ведения дел в России"?

3. Какой из уровней организационной культуры включает в себя ценности и верования, разделяемые членами организации?

4. Какой из указанных ниже типов организационной культуры характеризуется низкой степенью централизации управления, незначительной дистанцией власти, развитием горизонтальных связей, ориентацией сотрудников на достижение целей?

- a) "Инкубатор"
- b) "Семья"
- c) "Управляемая ракета"
- d) "Эйфелева башня"

5. Для какого из типов культур, согласно классификации Р. Льюиса, характерны изменчивость решений в зависимости от ситуации и большая степень неопределенности в деловых отношениях

- a) для полиактивной культуры
- b) для реактивной культуры
- c) для моноактивной культуры

6. Какой из признаков методики Г. Хофстеде отражает мотивационную направленность персонала на достижение цели или выполнение задания?

7. Изменения в культуре должны обязательно предшествовать изменениям поведения

- a) Верно
- b) Неверно

8. Кто является автором типологии организационной культуры, метафорически выраженной в виде четырех богов древнегреческой мифологии

- a) Р. Блейк
- b) С. Ханди
- c) М. Бурке
- d) У. Нойман

9. В рамках какого из подходов формирование организационной культуры рассматривается как итог внутренних процессов, протекающих в организации, причем в той или иной степени, управляемых?

- a) в рамках рационалистического
- b) в рамках феноменологического

10. Автором модели "Конкурирующие ценности и организационная эффективность" является:

11. Какое из измерений модели Квина - Рорбаха указывает на степень, с которой в организации делается упор в сторону контроля или гибкости?

- a) интеграция - дифференциация
- b) внутренний фокус - внешний фокус
- c) средства/инструменты - результаты/показатели

12. Какие из указанных ниже моментов определяют силу организационной культуры:

- a) ясность приоритетов культуры
- b) степень разделяемости культуры членами организации
- c) реакция руководства на критические ситуации
- d) "толщина" культуры
- e) критерии определения вознаграждений и статусов

13. Что из перечисленного не входит в число составных элементов модели AGIL:

- a) коммуникация

- b) интеграция
- c) легитимность.
- d) реорганизация
- e) идентификация
- g) адаптация

14. Какое понятие ввели в лексикон организационной теории Ч. Барнард и Г. Саймон?

15. Совокупность ценностей, установок, убеждений и норм, принятых в стране и разделяемых большинством ее жителей называется

- a) международная культура
- b) организационная культура
- c) национальная деловая культура
- d) национальная культура

16. Введение термина "организационная культура" и его детальная проработка датируются концом 70-х годов XX века.

- a) Верно
- b) Неверно

17. Ситуация, при которой происходит формальное следование новому курсу организации при сохранении старого мировоззрения демонстрирует:

- a) изменения в поведении и в культуре
- b) изменения поведения без изменений в культуре
- c) изменения в культуре без изменений в поведении

18. Главным предметом деловой активности предпринимателей России до 1917 г. на внешнем рынке было сырье

- a) Верно
- b) Неверно

19. Какой из типов организационной культуры более других приспособлен для деятельности в экстремальных условиях?

20. Представители рационалистического направления в качестве основного метода изучения организационной культуры выделяют "этнографический подход".

- a) Верно
- b) Неверно

21. В инновационных фирмах ключевым инструментом управления организационной культурой выступает

- a) социализация работников
- b) трансплантация культур
- c) административное принуждение

22. Сторонники какого из представленных подходов считают прямое управление организационной культурой невозможным.

- a) культурологического
- b) рационалистического
- c) феноменологического

23. Какая из функций организационной культуры через ценности и нормы поведения, принятые в организации, обеспечивает взаимопонимание работников и их взаимодействие?

24. Что является основой формирования управленческой культуры?

2. Компетенция ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять системы

операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий.

Вопросы для собеседования

1. Понятие процесса диагностики организационной культуры.
2. Цель и задачи диагностики корпоративной культуры.
3. Этапы диагностики корпоративной культуры.
4. Разработка диагностического комплекса.
5. Инструменты диагностики: анализ документов, интервью, анкетирование персонала, наблюдение, выявление социально-психологического климата и другие.
6. Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры.
7. Подходы к формированию корпоративной культуры.
8. Источники формирования корпоративной культуры.
9. Признаки корпоративной культуры этичной корпорации.
10. Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры.

База тестовых заданий

1. Какой из подходов матрицы оценки "культурного" риска, применяемой к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации требует, по мнению авторов, наиболее значительных ресурсов:

- a) изменение культуры
- b) подстраивание системы управления под культуру
- c) изменение стратегии управления
- d) игнорирование культуры

2. Низкий индекс дистанции власти означает, что руководство организации ориентируется на удобный для работников стиль управления, а право первенствует по отношению к силе.

- a) Верно
- b) Неверно

3. В советский период на предприятиях СССР была развита довольно сильная организационная культура.

- a) Верно
- b) Неверно

4. В настоящее время в российских компаниях преобладает ориентация

- a) на человека
- b) на материальные ценности

5. Процесс взаимопроникновения, формирования общего в культуре компаний разных стран называется?

6. Какие из перечисленных характеристик характерны для "коллективистской культуры"?

- a) взаимодействие в организации основывается на чувстве долга и лояльности
- b) продвижение по службе осуществляется внутри или вне организации на основе компетенции и "рыночной стоимости" индивида
- c) социальные связи внутри организации характеризуются сплоченностью
- d) функционирование организации осуществляется с расчетом на индивидуальную инициативу каждого члена
- e) продвижение осуществляется в соответствии со стажем работы.

7. Какой из типов организационной культуры, по И.Оучи, основывается на системе власти, осуществляющей регламентацию всей деятельности предприятия в форме

правил, инструкций и процедур?

8. Для какого из указанных периодов было характерно формирование и развитие организационной культуры, связанной с государственной, административно-организационной структурой и общественной собственностью:

- a) Россия советского периода
- b) дореволюционная Россия
- c) Россия постсоветского периода

9. Культура соглашений (конвенциональная), отработанная многими годами ненасильственного взаимодействия, согласования интересов и действий называется?

10. Свободный вход к начальнику и взаимоуважительная форма общения руководителей и подчиненных указывают на:

- a) высокую дистанцию власти
- b) низкую дистанцию власти;

11. Совокупность объективных условий и субъективных факторов, определяющих поведение человека в процессе производственной деятельности называется?

12. Кто из перечисленных исследователей не относится к представителям феноменологического подхода к изучению организационной культуры?

- a) Д. Сильверман
- b) П. Бергер
- c) И. Ансофф
- d) С. Роббинс
- e) Р. Уоттермен
- g) Е. Шейн

13. Кооперацию как образец поведения в организации нельзя установить только с помощью формальных управленческих мер.

- a) Верно
- b) Неверно

14. Кто является автором типологии организационной культуры, метафорически выраженной в виде четырех богов древнегреческой мифологии

- a) Р. Блейк
- b) М. Бурке
- c) С. Ханди
- d) И. Оучи
- e) У. Нойман

15. Какие из перечисленных характеристик характерны для "коллективистской культуры"?

- a) функционирование организации осуществляется с расчетом на индивидуальную инициативу каждого члена
- b) взаимодействие в организации основывается на чувстве долга \ни лояльности
- c) продвижение осуществляется в соответствии со стажем работы.
- d) продвижение по службе осуществляется внутри или вне организации на основе компетенции и "рыночной стоимости" индивида
- e) социальные связи внутри организации характеризуются сплоченностью

16. Для какого из типов культур, согласно классификации Р. Льюиса, характерны изменчивость решений в зависимости от ситуации и большая степень неопределенности в деловых отношениях

17. В инновационных фирмах ключевым инструментом управления организационной

культурой выступает

18. Какие из указанных ниже моментов определяют силу организационной культуры:

- a) степень разделяемости культуры членами организации
- b) реакция руководства на критические ситуации
- c) "толщина" культуры
- d) критерии определения вознаграждений и статусов
- e) ясность приоритетов культуры

19. Какой из указанных ниже типов организационной культуры характеризуется низкой степенью централизации управления, незначительной дистанцией власти, развитием горизонтальных связей, ориентацией сотрудников на достижение целей?

- a) "Эйфелева башня"
- b) "Управляемая ракета"
- c) "Семья"
- d) "Инкубатор"

20. Культура представляет собой:

21. Первоначальный интерес к исследованию организационной культуры возник у:

- a) ученых востока
- b) ученых философии и антропологии
- c) западных ученых
- d) ученых в сфере организационного поведения

22. Ученый, который провел сравнительное исследование методов работы на японских предприятиях:

23. Одна из причин интереса к исследованиям организационной культуры:

- a) многоуровневость и системность объекта
- b) развитие масштабных систем управления
- c) развитие многонациональных корпораций
- d) опережение развития экономических систем

24. Социолог, рассматривающий культуру как систему представлений, символов, ценностей и образцов поведения, разделяемых всеми членами:

25. Ученые, предлагающие рассматривать организационную культуру в позиции 10 характеристик:

- a) Ф. Харрис и С. Поттер
- b) Э. Шейн и С. Оутерман
- c) Ф. Харрис и Р. Моран
- d) Ч. Шульц и П. Лавинс

26. Автор модели организационной культуры, где классифицируются культурные аспекты на основе 4 характеристик:

27. Автор типологии, в основе которой лежат распределение власти и связанные с ней ценностные ориентации личности, которые обуславливают специфический характер отношения индивида и организации, структуру организации и характер ее деятельности на различных этапах ее эволюции:

- a) А. Поллерс
- b) Ч. Ханди

- c) Э. Шейн
- d) С. Стивенс

28. Совокупность основополагающих, ключевых ценностей, отвечающих на вопрос, что является самым важным для данной организации:

- a) структура организации
- b) кадровая политика организации
- c) философия организации
- d) нормативно-правовая база организации

29. Ученый, предложивший схему иерархии уровней организационной культуры, в основе которой лежат некоторые базовые представления о характере окружающего мира, реальности, времени, пространства человеческой природы, человеческой активности, человеческих взаимоотношений:

30. Внешнее проявление организационной культуры:

- a) совокупность внешних показателей, оказывающих влияние на состояние организационной культуры
- b) имидж и престиж, распределяемый в равной пропорции между внешними и внутренними пользователями
- c) технология и архитектура, использование пространства и времени, конкретные наблюдаемые действия людей
- d) верифицированные показатели имиджа и престижа определенной компании

31. Фактически деловое кредо организации:

- a) совокупность принципов и технологий фальсифицированного определения культуры
- b) абсолютные показатели эффективности корпоративного управления организации
- c) концентрированное выражение ее философии и политики, провозглашаемых и реализуемых высшим руководством
- d) инновационные показатели реинжинеринговых технологий управления организацией

Компетенция 3. ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом.

Вопросы для собеседования

1. Формы делового взаимодействия, направленные на развитие корпоративной культуры предприятия.
2. Методы формирования и развития корпоративной культуры.
3. Теоретические предпосылки управления корпоративной культурой.
4. Субъект и объект управления корпоративной культурой.
5. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.
6. Модели управления корпоративной культурой.
26. Нормативно-методическое обеспечение управления корпоративной культурой в организации.
7. Характеристики работников инновационной организации.
8. Ценности инновационной организации.
9. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.

Критерии оценки ответа обучающегося :

Оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение и навыки

свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся обнаруживает полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе, показавшим систематический характер знаний, умений и навыков по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценки «удовлетворительно» выставляется студенту, если обучающийся, обнаруживает знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.

Тест, как система стандартизированных заданий позволяет автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося, а также закрепить полученные знания.

Тестирование проводится на практическом занятии. Тестирование проводится в после изучения каждого раздел дисциплины, в письменной форме.

База тестовых заданий

1. Фактор определения силы организационной культуры:

- a) степень выраженности имиджа компании для внешних потребителей
- b) степень удовлетворенности персонала организации алгоритмом формирования организационной культуры
- c) степень принятия членами организации основных ценностей компании
- d) степень удовлетворенности персонала нормативно-правовой базой корпоративного управления

2. Дизайн и планировка территории и зданий, мебели, стиль руководства, одежда - это:

3. Способ идентификации членов организации с ее культурой или субкультурой:

- a) традиция
- b) право
- c) язык
- d) возможность самореализации

4. Стратегия управления культурой в организации предполагает:

- a) анализ корпоративного управления с целью персонификации субкультурных факторов развития отдельных подразделений организации
- b) анализ культуры, который включает развитие и совершенствование технологий и алгоритмов построения организации
- c) анализ культуры, который включает аудит культуры для оценки ее текущего состояния, сравнение с предполагаемой (желаемой) культурой и промежуточную оценку ее элементов, нуждающихся в изменении
- d) анализ верифицированных показателей развития организационной культуры

5. Теория организационного поведения изучает:

6. Набор предположений и ожиданий в отношении определенного типа поведения:

- a) ценности
- b) атрибуты
- c) нормы
- d) философия

7. Культура организации, ориентированная прежде всего на решение задач, реализацию проектов (типология Ч. Ханди):

8. Культура организации, в которой существенную роль играет момент личной власти (типология Ч. Ханди):

- a) культура Диониса
- b) культура Авроры
- c) культура Зевса
- d) культура Амилии

9. Авторы определения: «организационная культура есть совокупность поведений, символов, ритуалов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятиям, и передаются каждому члену из уст в уста в качестве жизненного опыта»:

- a) С. Мишон
- b) Р. Паулинс
- c) П. Штерн
- d) Э. Кодд

10. Структурные элементы организационной культуры:

- a) ценности
- b) активы
- c) нормы и правила
- d) документооборот

11. Критерий развития организационной культуры:

- a) верифицированность показателей изучения
- b) практичность использования элементов
- c) диагностичность элементов организационной культуры
- d) стабильность развития и построения

12. Критерий оценки концепций организационной культуры:

- a) объективность показателей развития
- b) возможность транслирования в другие организации
- c) возможность прогнозирования развития организационной культуры из реального состояния
- d) возможность проектирования отдельных элементов

13. Задача концептуального обоснования необходимости изучения организационной культуры:

14. Подчиненность системы - это:

15. Сложность системы - это:

16. Автономность системы - это:

17. Адаптивность - это:

18. Структурность системы - это:

19. Отрицательные стороны подхода диагностики миссии, ценностей и норм:

- a) невозможность определения наличия субкультур
- b) вероятность продиагностировать не реальную, а декларируемую организационную культуру
- c) вероятность моделирования параллельной культуры или субкультуры
- d) трудности составления и реализации рекомендаций по результатам исследования

20. Отрицательные стороны подхода диагностики характеристик персонала и его поведенческих реакций:

- a) вероятность моделирования параллельной культуры или субкультуры
- b) трудности составления и реализации рекомендаций по результатам исследования
- c) невозможность определения наличия субкультур
- d) невозможность системного анализа организационной культуры

21. Отрицательные стороны подхода диагностики хаотического набора элементов:

- a) невозможность системного анализа организационной культуры
- b) невозможность определения наличия субкультур
- c) трудности составления и реализации рекомендаций по результатам исследования
- d) наличие сложных стратегий существования и развития, сложных связей с однородными и не однородными системами

22. Отрицательные стороны подхода диагностики характеристик управления организацией и личности управляющего:

- a) трудности составления и реализации рекомендаций по результатам исследования
- b) невозможность определения наличия субкультур
- c) невозможность системного анализа организационной культуры
- d) приравнивание управленческой культуры к организационной культуре

23. Функция прогноза организационной культуры:

24. Моделирование организационной культуры – это:

25. Моделирование изменений организационной культуры определяется:

- a) результатами прогнозирования моделей системы
- b) данными отчетной деятельности корпоративного управления
- c) результатами анализа реальной модели и результатами прогноза развития организации
- d) данными развития существующих моделей

26. В зависимости от оптимистичности данных моделирование изменений может быть:

- a) инновационное
- b) системное
- c) секторальное
- d) совокупное

27. Ценностное моделирование - это:

28. Секторальное моделирование - это:

29. Поддерживающее моделирование - это:

30. Системное моделирование - это:

31. Задача анализа диагностики организационной культуры:

- a) рассчитать степень реализации функций организационной культуры

b) рассчитать модельный ряд построения организационной культуры с учетом специфики организации

c) рассчитать величину взаимодействия проблемных полей организационной культуры

d) рассчитать силу взаимодействия показателей использования критериев культуры

32. Расчет силы изменения организационной культуры позволяет:

a) построить диагностические модели изменений организационной культуры

b) определить тенденцию (вектор) изменения и степень бифуркационного состояния системы

c) распределить компоненты качества взаимодействия культуры организации

d) построить технологию качественных изменений элементов

33. Расчет степени реализации функций производится на основе:

a) построения количественных величин измерения

b) референтных функций организации и диагностических показателей элементов организационной культуры

c) качественных методик бифуркационных показателей

d) количественных и качественных подсистем

34. Аналитико-прогнозная функция включает в себя:

a) прогноз используемых единиц измерения

b) прогноз развития организационной культуры исходя из существующих условий и с учетом будущих изменений

c) анализ показателей организационной культуры

d) анализ четких построения верифицированных элементов организационной культуры

35. Корректирующая управленческая функция по отношению к организационной культуре выражается в:

a) построении качественных методик взаимодействия организационной культуры и экономических подсистем

b) реализации взаимосвязанных процессов планирования и реализации коррекционных мероприятий влияния на ее элементы

c) развитии технологических процессов в рамках коррекционных программ

d) построении алгоритма коррекционных показателей

36. Управленческая культура организации является:

a) подсистемой социальных систем, взаимосвязанных между собой

b) подсистемой корпоративной культуры, и несет в себе субъективный отпечаток своего ядра

c) подсистемой корпоративного управления

d) подсистемой социальных объектов корпоративного управления

37. Управленческая культура - это:

38. Агентом формирования этих сложных полей будет являться:

a) опыт индивида

b) анализ показателя развития индивида

c) технология изучения индивида

d) качество работы индивида

39. Оптимальным графическим изображением управленческой культуры является:

a) рисунок

b) график

c) лепестковая диаграмма

d) графическая диаграмма

40. Основным принципом формирования организационной культуры является:

a) определение ее качественных показателей

41. Ядром организационной культуры в организации является:

42. Классификация методов исследования и анализа организационной культуры

включает:

- a) общенаучные методы
- b) инновационные методы
- c) прогностические методы
- d) либеральные методы

43. Принципы организационной культуры - это:

- a) система качественных и количественных характеристик персонала
- b) совокупность правил и норм поведения работника
- c) основные правила, на которых базируются процессы формирования, изучения, анализа, оценки и поддержки организационной культуры
- d) ценности и атрибуты организационной культуры

44. Принцип ценностной ориентации предполагает:

- a) представление всех рекомендаций, актов, определяющих и регулирующих отношения и действия персонала организации в виде сценария, который описывает содержание деятельности всех ее сотрудников, предписывает им определенный характер и стиль поведения
- b) первоочередность определения ценностей и философии организации и состоит в том, что процессу формирования организационной культуры всегда должно предшествовать предварительное определение ценностей и философии, приемлемых и желаемых для данной организации
- c) при формировании культуры учет национальных особенностей, менталитета, обычаев региона, страны, в которой находится и действует организация

45. Функциями этапа прогнозирования организационной культуры являются:

- a) успокоительная
- b) инновационная
- c) мотивирующая
- d) транслирующая

Критерии оценки выполнения тестовых заданий обучающегося:

Оценка за контроль ключевых компетенций учащихся производится по пятибалльной системе. При выполнении заданий ставится отметка:

- «3» - за 50-70% правильно выполненных заданий,
- «4» - за 70-85% правильно выполненных заданий,
- «5» - за правильное выполнение более 85% заданий.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра после завершения изучения дисциплины в форме зачета по освоению компетенции дисциплины.

Студент сдает зачет в форме устного опроса. При проведении зачета вопросы к зачету выбирает сам обучающийся в случайном порядке. На подготовку к ответу дается 25 мин.

Преподавателю предоставляется право задавать обучающемуся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра.

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

| Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине | Критерий оценивания |
|--|---------------------|
|--|---------------------|

| | |
|--------|--|
| Знания | Знание концептуальных подходов к определению корпоративной культуры, функций и уровней изучения корпоративной культуры, типологий и моделей корпоративной культуры; цели, задачи и этапы диагностики корпоративной культуры, методы разработки диагностического комплекса; источники и методы формирования корпоративной культуры, методы и средства формирования и развития корпоративной культуры, методы определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; параметры эффективной организационной культуры, модели и технологии управления корпоративной культурой, инструменты нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой в организации; методы и факторы развития и управления корпоративной культуры в инновационной организации. |
| | Объем освоенного материала |
| | Полнота ответов на вопросы |
| | Четкость изложения и интерпретации знаний |
| Умения | Умение формулировать концептуальные подходы к определению корпоративной культуры, определять функции и уровни изучения корпоративной культуры, анализировать типологии и модели корпоративной культуры; формулировать цели, задачи и этапы диагностики корпоративной культуры, анализировать и применять методы разработки диагностического комплекса; применять источники и методы формирования корпоративной культуры, методы и средства формирования и развития корпоративной культуры, применять методы определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; анализировать и рассчитывать параметры эффективной организационной культуры, разрабатывать модели и технологии управления корпоративной культурой, применять инструменты нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой в организации; анализировать и использовать методы и факторы развития и управления корпоративной культуры в инновационной организации. |
| Навыки | Владеть навыками анализа концептуальных подходов к определению корпоративной культуры, анализа функций и уровней изучения корпоративной культуры, анализа типологий и моделей корпоративной культуры; формулирования цели, задач и этапов диагностики корпоративной культуры, анализа и применения методов разработки диагностического комплекса; выявления и анализа источников и методов формирования корпоративной культуры, методов и средств формирования и развития корпоративной культуры, применения методов определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; анализа параметров эффективной организационной культуры, анализа и разработки модели и технологии управления корпоративной культурой, определения инструментов для разработки нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой в организации; анализа и применения методов и факторов развития и управления корпоративной культуры в инновационной организации. |

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

| Критерий | Уровень освоения и оценка | |
|--|---------------------------|--|
| | Не зачтено | Зачтено |
| Знание концептуальных подходов к определению корпоративной культуры, функций и уровней | Не знает концептуальные | Знает концептуальные подходы к определению |

| | | |
|--|---|--|
| <p>изучения корпоративной культуры, типологий и моделей корпоративной культуры; цели, задачи и этапы диагностики корпоративной культуры, методы разработки диагностического комплекса; источники и методы формирования корпоративной культуры, методы и средства формирования и развития корпоративной культуры, методы определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; параметры эффективной организационной культуры, модели и технологии управления корпоративной культурой, инструменты нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой в организации; методы и факторы развития и управления корпоративной культуры в инновационной организации.</p> | <p>подходы к определению корпоративной культуры, функции и уровни изучения корпоративной культуры, типологии и модели корпоративной культуры; цели, задачи и этапы диагностики корпоративной культуры; методы разработки диагностического комплекса; источники и методы формирования корпоративной культуры, методы и средства формирования и развития корпоративной культуры, методы определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; параметры эффективной организационной культуры, модели и технологии управления корпоративной культурой, инструменты нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой в организации; методы и факторы развития и управления корпоративной культурой в инновационной организации.</p> | <p>корпоративной культуры, функции и уровни изучения корпоративной культуры, типологии и модели корпоративной культуры; цели, задачи и этапы диагностики корпоративной культуры, методы разработки диагностического комплекса; источники и методы формирования корпоративной культуры, методы и средства формирования и развития корпоративной культуры, методы определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; параметры эффективной организационной культуры, модели и технологии управления корпоративной культурой, инструменты нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой в организации; методы и факторы развития и управления корпоративной культурой в инновационной организации, при этом может допускать неточности формулировок</p> |
| <p>Объем освоенного материала</p> | <p>Не знает значительной части материала дисциплины</p> | <p>Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей</p> |
| <p>Полнота ответов на вопросы</p> | <p>Не дает ответы на большинство вопросов</p> | <p>Дает ответы на вопросы, но не все - полные</p> |
| <p>Четкость изложения и интерпретации знаний</p> | <p>Излагает знания без логической последовательности</p> | <p>Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | несущественными ее нарушениями |
| | Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры | Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками |
| | Неверно излагает и интерпретирует знания | Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности |

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

| Критерий | Уровень освоения и оценка | |
|--|--|--|
| | Не зачтено | Зачтено |
| Умение формулировать концептуальные подходы к определению корпоративной культуры, определять функции и уровни изучения корпоративной культуры, анализировать типологии и модели корпоративной культуры; формулировать цели, задачи и этапы диагностики корпоративной культуры, анализировать и применять методы разработки диагностического комплекса; применять источники и методы формирования корпоративной культуры, методы и средства формирования и развития корпоративной культуры, применять методы определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; анализировать и рассчитывать параметры эффективной организационной культуры, разрабатывать модели и технологии управления корпоративной культурой, применять инструменты нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой в организации; анализировать и использовать методы и факторы развития и управления корпоративной культуры в инновационной организации. | Не умеет формулировать концептуальные подходы к определению корпоративной культуры, определять функции и уровни изучения корпоративной культуры, анализировать типологии и модели корпоративной культуры; формулировать цели, задачи и этапы диагностики корпоративной культуры, анализировать и применять методы разработки диагностического комплекса; применять источники и методы формирования корпоративной культуры, методы и средства формирования и развития корпоративной культуры, применять методы определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; анализировать и использовать методы и факторы развития и управления корпоративной культуры в инновационной организации. | На достаточно приемлемом уровне умеет формулировать концептуальные подходы к определению корпоративной культуры, определять функции и уровни изучения корпоративной культуры, анализировать типологии и модели корпоративной культуры; формулировать цели, задачи и этапы диагностики корпоративной культуры, анализировать и применять методы разработки диагностического комплекса; применять источники и методы формирования корпоративной культуры, методы и средства формирования и развития корпоративной культуры, применять методы определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; анализировать и рассчитывать параметры эффективной организационной культуры, разрабатывать модели и технологии управления корпоративной культурой, применять |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>рассчитывать параметры эффективной организационной культуры, разрабатывать модели и технологии управления корпоративной культурой, применять инструменты нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой организации; анализировать и использовать методы и факторы развития и управления корпоративной культурой в инновационной организации, или ориентируется крайне слабо</p> | <p>инструменты нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой организации; анализировать и использовать методы и факторы развития и управления корпоративной культурой в инновационной организации.</p> |
|--|--|--|

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

| Критерий | Уровень освоения и оценка | |
|---|--|--|
| | Не зачтено | Зачтено |
| <p>Владеть навыками анализа концептуальных подходов к определению корпоративной культуры, анализа функций и уровней изучения корпоративной культуры, анализа типологий и моделей корпоративной культуры; формулирования цели, задач и этапов диагностики корпоративной культуры, анализа и применения методов разработки диагностического комплекса; выявления и анализа источников и методов формирования корпоративной культуры, методов и средств формирования и развития корпоративной культуры, применения методов определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; анализа параметров эффективной организационной культуры, анализа и разработки модели и технологии управления корпоративной культурой, определения инструментов для разработки нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой в организации; анализа и применения методов и факторов развития и управления корпоративной</p> | <p>Не владеет навыками анализа концептуальных подходов к определению корпоративной культуры, анализа функций и уровней изучения корпоративной культуры, анализа типологий и моделей корпоративной культуры; формулирования цели, задач и этапов диагностики корпоративной культуры, анализа и применения методов разработки диагностического комплекса; выявления и анализа источников и методов формирования корпоративной культуры, методов и средств формирования и развития корпоративной культуры, применения методов определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; анализа параметров эффективной организационной культуры, анализа и разработки модели и технологии управления корпоративной культурой, определения инструментов для разработки нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой в организации; анализа и применения методов и факторов развития и управления корпоративной</p> | <p>В полной мере владеет навыками анализа концептуальных подходов к определению корпоративной культуры, анализа функций и уровней изучения корпоративной культуры, анализа типологий и моделей корпоративной культуры; формулирования цели, задач и этапов диагностики корпоративной культуры, анализа и применения методов разработки диагностического комплекса; выявления и анализа источников и методов формирования</p> |

| | | |
|---------------------------------------|---|--|
| культуры в инновационной организации. | формирования корпоративной культуры, методов и средств формирования и развития корпоративной культуры, применения методов определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; анализа параметров эффективной организационной культуры, анализа и разработки модели и технологии управления корпоративной культурой, определения инструментов для разработки нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой в организации; анализа и применения методов и факторов развития и управления корпоративной культуры в инновационной организации. | корпоративной культуры, методов и средств формирования и развития корпоративной культуры, применения методов определения эффективности корпоративной культуры для деятельности организации; анализа параметров эффективной организационной культуры, анализа и разработки модели и технологии управления корпоративной культурой, определения инструментов для разработки нормативно-методического обеспечения управления корпоративной культурой в организации; анализа и применения методов и факторов развития и управления корпоративной культуры в инновационной организации. |
|---------------------------------------|---|--|

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

| № | Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы |
|---|---|---|
| 1 | Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы | Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду |
| 2 | Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, | Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук |

| | | |
|---|---|---|
| | консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы | |
| 3 | Методический кабинет | Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук |

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

| № | Перечень лицензионного программного обеспечения. | Реквизиты подтверждающего документа |
|---|---|---|
| 1 | Microsoft Windows 10 Корпоративная | Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017 |
| 2 | Microsoft Office Professional Plus 2016 | Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023 |
| 3 | Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition» | Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г. |
| 4 | Google Chrome | Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения |
| 5 | Mozilla Firefox | Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения |

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Гулей И.А., Смоленская О.А., Шавырина И.В. Организационная культура: моделирование, формирование и развитие: Учебное пособие. Белгород: Изд-во БГТУ. 2014.

2. Барков, С. А. Социология организаций : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / С. А. Барков, В. И. Зубков ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, социолог. фак. - Москва : Юрайт, 2015. - 395 с. : табл., граф. - (Бакалавр. Углубленный курс). - ISBN 978-5-9916-2274-5

3. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Демененко И.А. Управление корпоративной культурой: методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм

обучения по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом. Белгород. 2021. – 50 с.

5. Демененко И.А. Управление корпоративной культурой: методические указания по выполнению индивидуального домашнего задания для студентов всех форм обучения по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом. Белгород. 2021. – 40 с.

6. Фетисов А.В. Управление культурами: учебное пособие. М.: Дело. 2011. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51120>

6.4. Перечень интернет-ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. www.hr-journal.ru – сайт электронного журнала про управление персоналом.
2. www.kadrovik.ru – информационный портал и журнал «Кадровик».
3. www.myvdele.ru/employers – сайт кадровика (кадровые документы, советы, форум, комментарии юриста).
4. www.pro-personal.ru/journal/SUP – информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом.
5. www.top-personal.ru – сайт журнала «Управление персоналом».
6. www.zipsites.ru – библиотека экономической и управленческой литературы.
7. www.hr-guide.com – портал-гид, состоящий из многочисленных ссылок на статьи и сайты практически по всем темам, касающимся управления персоналом.
8. www.hr.com – Интернет-сообщество по обмену статьями, данными и информацией на HR-темы.
9. <http://e.lanbook.com> – Электронно-библиотечная система издательства «Лань»
10. <http://www.iprbookshop.ru> – Электронно-библиотечная система издательства «IPRbooks»

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 20 /20 учебный год
без изменений / с изменениями, дополнениями

Протокол № ____ заседания кафедры от « ____ » _____ 2021 г.

Заведующий кафедрой

подпись, ФИО

Гузаиров В.Ш.

Директор института

подпись, ФИО

Дорошенко Ю.А.