

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования "Пермский  
государственный национальный исследовательский  
университет"**

**Кафедра социологии**

Авторы-составители: **Кузнецов Александр Евгеньевич**

Рабочая программа дисциплины  
**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**  
Код УМК 47516

Утверждено  
Протокол №7  
от «20» мая 2020 г.

Пермь, 2020

## **1. Наименование дисциплины**

Организационная культура

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом  
направленность Управление персоналом организации

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

В результате освоения дисциплины **Организационная культура** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

**38.03.03** Управление персоналом (направленность : Управление персоналом организации)

**ОК.13** готовность использовать основные положения и методы социальных и гуманитарных наук при решении профессиональных задач

**ПК.12** способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	7
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	3
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	108
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	42
<b>Проведение лекционных занятий</b>	14
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	28
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	66
<b>Формы текущего контроля</b>	Входное тестирование (1) Защищаемое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Зачет (7 триместр)

## **5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины**

### **Организационная культура. Первый семестр**

Организационная культура является частью профессионального цикла дисциплин подготовки студентов по направлению 040100 «Социология» (квалификация «бакалавр»). Дисциплина направлена на формирование таких общекультурных компетенций выпускника как способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, способность использовать основные положения и методы социологической науки при решении профессиональных задач, способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы, а также профессиональных компетенций – способности применять на практике базовые знания и навыки по основам социологической теории, способности и готовности использовать знание методов и теорий социологической науки при осуществлении консалтинговой деятельности, способности участвовать в разработке основанных на профессиональных социологических знаниях предложений по решению социальных проблем в организации, способности использовать методы сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач. Содержание дисциплины охватывает круг проблем, связанных с социальными закономерностями и механизмами функционирования и развития организаций как сложных многоцелевых систем социальных отношений. Программой дисциплины предусмотрен текущий контроль в виде письменных контрольных заданий. Аттестация по усвоению содержания дисциплины проводится в форме зачета. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (14 часов), практические (28 часов) занятия и 66 часов самостоятельной работы студента.

### **Концепция организационной культуры**

Понятие и функции организационной культуры. Структура организационной культуры (Шейн Е.). Содержание организационной культуры (Ф. Харрис и Р. Моран). Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации.

### **Теория организации**

Системный подход. Модель Г. Хофштеде. Модель У. Оучи. Модель Г. Лейн и Дж. Дистефано. Организационные культуры российских компаний различных сфер деятельности. Особенности и перспективы развития банковской корпоративной культуры. Особенности культуры организаций социальной сферы.

### **Типология организационных культур**

Сильная и слабая организационные культуры. Положительная и отрицательная организационные культуры. Субъективные и объективные организационные культуры. Типология организационных культур Ч. Хэнди. Типология организационных культур К. Камерона и Р. Куинна. Типология организационных культур Т. Дила и А. Кеннеди.

### **Изучение организационной культуры**

Формирование организационной культуры – проблемы внешней и внутренней адаптации, подходы к формированию. Поддержание организационной культуры – принципы, механизмы и методы поддержания. Изменение организационной культуры – подход В. Сате, изменение в соответствии со стадией развития организации. Способы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы изучения и выявления культуры организации. Методы изучения организационной культуры: метод сбора информации; метод выдвижения гипотез, метод подтверждения гипотез и др. Способы изучения культуры организации:

интервью; анкетирование; изучение устного фольклора; изучение документов; изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов; изучение сложившейся практики управления, стиля управления.

### **Управление организационной культурой**

Влияние организационной культуры на управление персоналом. Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры. Социализация, адаптация и обучение персонала. Системы оценки, аттестации и развития карьеры персонала различных организационных культур. Мотивация персонала как элемент культуры компании. Методы мотивации персонала различных организационных культур. Мотивация лояльности персонала.

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

## **7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная:

1. Конев, А. Н. Управление организационными изменениями: поведенческий и информационный аспекты : монография / А. Н. Конев. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 137 с. — ISBN 978-5-4487-0154-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/72886.html>
2. Коршикова, М. В. Теория организации : учебное пособие / М. В. Коршикова. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2016. — 144 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/76059.html>
3. Силич, М. П. Теория организации : учебное пособие / М. П. Силич, Л. В. Кудряшова. — Томск : Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. — 200 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/72190.html>

### Дополнительная:

1. Джордж, Дж. М. Организационное поведение. Основы управления : учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; перевод Е. А. Климов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — ISBN 5-238-00512-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>
2. Тебекин, А. В. Управление организацией : монография / А. В. Тебекин, В. Б. Мантусов. — Москва : Российская таможенная академия, 2016. — 312 с. — ISBN 978-5-9590-0866-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/69834.html>
3. Валеева, Е. О. Организационное поведение : учебное пособие / Е. О. Валеева. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 176 с. — ISBN 978-5-905916-88-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/31936>
4. Организационное поведение : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, Д. С. Кенина [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>
5. Елина, В. Н. Организационное поведение в отрасли производства : методическое пособие / В. Н. Елина. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 68 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/73280.html>
6. Харитонович, А. В. Теория организации : практикум / А. В. Харитонович. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 135 с. — ISBN 978-5-9227-0744-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/74352.html>
7. Экономика организации : учебник для среднего профессионального образования / Е. Н. Ключкова, В. И. Кузнецов, Т. Е. Платонова, Е. С. Дарда ; под редакцией Е. Н. Ключковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 382 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-

534-13799-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/466902>

8. Жог, В. И. Методология организационной психологии : учебное пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. — 2-е изд. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-94845-272-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>

9. Родионова, Н. В. Методы исследования в менеджменте. Организация исследовательской деятельности. Модуль 1 : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» / Н. В. Родионова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 415 с. — ISBN 978-5-238-02275-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/52061.html>

10. Тараненко, О. Н. Теория организации : практикум / О. Н. Тараненко, Н. В. Боровикова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. — 157 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/62874.html>

## 9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

[biblioserver.usurt.ru > cgi-bin > cgiirbis\\_64](http://biblioserver.usurt.ru/cgi-bin/cgiirbis_64) Организационная культура: учебник / Под редакцией Шаталовой Н.И.

[https://kiogmuis.ucoz.ru/Magistor/steklova\\_o.e-organizacionnaja\\_kultura.pdf](https://kiogmuis.ucoz.ru/Magistor/steklova_o.e-organizacionnaja_kultura.pdf) Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с.

<http://web.snauka.ru/issues/2019/01/88205> Жидков А.А., Гордеев К.С., Слюзнева К.В., Закунова Е.Д., Анисимова А.Е. Типология организационных культур // Современные научные исследо

[http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/53283/1/UM\\_2014\\_3\\_002.pdf](http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/53283/1/UM_2014_3_002.pdf) Томилин О.Б. и соавт. Организационная культура как новый управленческий ресурс

[http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/43777/1/978-3-659-84895-7\\_2016.pdf](http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/43777/1/978-3-659-84895-7_2016.pdf) Гаспарович Е. Управление организационной культурой. LAP LAMBERT Academic Publishing

[https://www.mrsu.ru > getfile](https://www.mrsu.ru/getfile) Лапшин В.С. Теория организации: учеб. пособие / В. С. Лапшин, Ю. В. Ямашкин. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2009. – 126 с.

[http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/36060/1/978-5-7996-1564-2\\_2015.pdf](http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/36060/1/978-5-7996-1564-2_2015.pdf) Теория организации : учебное пособие / Л.С. Ружанская, А.А. Яшин, Ю. В. Солдатова ; под общ. ред. Л. С. Ружанской.— Екатеринбург : Изд-во Ур

<https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/c9n1yutix5/direct/148079833> Теория организации : учебник для академического бакалавриата / О. В. Русецкая, Л. А. Трофимова, Е. В. Песоцкая. — М. : Издательство Юрай

## 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Организационная культура** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
  - 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
  - 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
  - 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта).
- Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

- 1) офисный пакет приложений (текстовый процессор, программа для подготовки электронных презентаций);
  - 2) программа демонстрации видеоматериалов (проигрыватель);
  - 3) приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов.
- Дисциплина не предусматривает использование специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ ([student.psu.ru](http://student.psu.ru)).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

- система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).
- система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.
- система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

## **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для лекционных занятий необходима аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Для занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) нужна аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Для текущего контроля нужна аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Для защищаемых контрольных мероприятий:

Компьютерный класс, оснащенный персональными ЭВМ и соответствующим программным обеспечением. Состав оборудования определен в Паспорте компьютерного класса.

Для самостоятельной работы:

Аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине  
Организационная культура**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции и  
критерии их оценивания**

<b>Компетенция</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<p><b>ОК.13</b> готовность использовать основные положения и методы социальных и гуманитарных наук при решении профессиональных задач</p>	<p>Знает методики диагностики организационной культуры. Умеет применять методики диагностики организационной культуры.</p>	<p align="center"><b>Неудовлетворител</b> Не владеет базовыми знаниями об организационной культуре, методологии ее исследования.</p> <p align="center"><b>Удовлетворительн</b> Владеет базовыми знаниями о методологии исследования управления.</p> <p align="center"><b>Хорошо</b> Знает процедуры и методологические особенности применения GT и KJ-методов.</p> <p align="center"><b>Отлично</b> Владеет навыками и знаниями, необходимыми для реализации проектов исследования управления (GT и KJ-методы).</p>
<p><b>ПК.12</b> способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p>	<p>Знает подходы к анализу организационного поведения. Умеет анализировать проблемы управления отношениями в организациях. Знает преимущества и недостатки методов управления мотивацией и культурой персонала, а также основные направления улучшения отношений в трудовом коллективе (взаимоотношения, морально-психологический климат).</p>	<p align="center"><b>Неудовлетворител</b> Не знает подходы к анализу организационного поведения. Не умеет анализировать проблемы управления отношениями в организациях.</p> <p align="center"><b>Удовлетворительн</b> Знает преимущества и недостатки методов управления мотивацией и культурой персонала, а также основные направления улучшения отношений в трудовом коллективе (взаимоотношения, морально-психологический климат).</p> <p align="center"><b>Хорошо</b> Знает подходы к анализу организационного поведения. Умеет анализировать проблемы управления отношениями в организациях.</p> <p align="center"><b>Отлично</b> Умеет анализировать проблемы управления отношениями в организациях. Знает преимущества и недостатки методов управления мотивацией и культурой персонала, а также основные направления улучшения отношений в трудовом</p>

<b>Компетенция</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
		<b>Отлично</b> коллективе (взаимоотношения, морально-психологический климат).

## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Зачет

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов :** 100

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>Входной контроль</b>	Концепция организационной культуры <b>Входное тестирование</b>	Студент должен знать: Типологию национальных культур (Г.Хофстед); Критерии типологизации организационных культур (Кэмерон - Куинн); Стадии развития организаций (Ч.Хэнди); Типологию организационных культур (Кэмерон - Куинн); Типологию организационных культур (Ч.Хэнди).
<p><b>ПК.12</b> способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p><b>ОК.13</b> готовность использовать основные положения и методы социальных и гуманитарных наук при решении профессиональных задач</p>	Теория организации <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Контрольная работа "Принятие решений в организациях" Ответы на вопросы контрольной работы: КТ-1 "Принятие решений в организациях". Студент должен знать: I. Аксиомы рационального выбора; II. Условия принятия решений в организациях; III. Условия рациональности решений; IV. Роль информации в рациональной организации.

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.12</b> способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p><b>ОК.13</b> готовность использовать основные положения и методы социальных и гуманитарных наук при решении профессиональных задач</p>	<p>Типология организационных культур</p> <p><b>Защищаемое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Студент должен знать: критерии типологии организационных культур по OCAI; инструмент диагностики OCAI; определение и структуру организационной культуры (по Э.Шейну). Студент должен уметь: распознавать и анализировать эмпирические индикаторы организационной культуры; критически оценивать возможности инструмента диагностики OCAI.</p>
<p><b>ПК.12</b> способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p><b>ОК.13</b> готовность использовать основные положения и методы социальных и гуманитарных наук при решении профессиональных задач</p>	<p>Изучение организационной культуры</p> <p><b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Эссе на тему "Диагностика организационной культуры по методике OCAI/Хэнди" В рамках СРС изучить материал учебного пособия (Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. Санкт-Петербург: ИТМО, 2008. С.127-135) и транскрипт интервью (выдается преподавателем). Выполнение КМ – заключается в написании (СРС) и презентации (на практическом занятии) эссе на тему "Диагностика организационной культуры в рамках подхода OCAI либо Ч.Хэнди" (2500 слов). Данные (индикаторы) для определения типа организационной культуры студенты находят в транскрипте, критерии для определения типа культуры – в учебном пособии. В эссе должна быть дана оценка возможности и целесообразности определения типа культуры.</p>

### Спецификация мероприятий текущего контроля

#### Концепция организационной культуры

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**  
 Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**  
 Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**  
 Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Типология национальных культур (Г.Хофстед)	5
Типология организационных культур (Ч.Хэнди)	4
Стадии развития организаций (Ч.Хэнди)	4
Критерии типологизации организационных культур (Кэмерон - Куинн)	4
Типология организационных культур (Кэмерон - Куинн)	4

### Теория организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**  
 Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**  
 Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**  
 Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
IV. Роль информации в рациональной организации.	9
Описать управление эффективностью и целями в организациях в форме матрицы.	7
I. Аксиомы рационального выбора.	4
II. Условия принятия решений в организациях.	4
Подвести итог по всем заданиям, охарактеризовав уровень рациональности принятия решений в современных организациях.	3
Охарактеризовать – в 4-х противоречиях – роль информации в принятии решений организацией; переформулировать их в 2-х положениях.	3

### Типология организационных культур

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**  
 Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**  
 Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**  
 Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
6) Определены признаки типа и тип организационной культуры по методике Ч.Хэнди	10
3) объяснены расхождения между индикаторами и ответами респондентов (по бланку вопросника OCAI Кэмерона – Куинна);	8
1) определены индикаторы типа организационной культуры (подгруппа отмечает индикаторы цветом);	7

4) оценены возможности и ограничения инструмента диагностики ОСАИ с опорой на определение и структуру организационной культуры (по Э.Шейну).	5
5) Названы критерии типологии организационных культур по ОСАИ.	5
2) определен тип организационной культуры и объяснены принятые решения;	5

### **Изучение организационной культуры**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
Данные (индикаторы) для определения типа организационной культуры показаны в транскрипте.	10
Дана оценка возможности и целесообразности определения типа культуры по предложенным инструментам.	7
Объем эссе выполнен (2500 слов).	5
Использованы определение и структура организационной культуры (по Э.Шейну или другим авторам).	3
Использованы критерии типологии организационных культур по ОСАИ и другим методикам.	3
Названы критерии для определения типа культуры.	2