

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института экономики, финансов и
управления в АПК
Гунько Юлия Александровна

«__» _____ 20__ г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.18.05 Организационная культура

38.03.02 Менеджмент

Управление бизнесом

бакалавр

очная

1. Цель дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Организационная культура» выработка системного представления об организационной культуре, как стратегическом факторе внутренней среды компании, а также развитие навыков анализа организационной культуры и подходов к управлению ей.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;	ОПК-3.3 Компетентен выстраивать эффективные модели взаимодействия в профессиональной среде, в том числе в мультинациональном коллективе	знает факторы и условия, определяющие организационную культуру, типологии организационной культуры; принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры; методы изменения культуры организации умеет анализировать существующую в бизнес-структуре организационную культуру; использовать полученную информацию для повышения социально-экономической эффективности функционирования системы управления персоналом в организации, в том числе в мультинациональном коллективе. владеет навыками навыками диагностики организационной культуры компании в целях совершенствования организационной культуры субъектов бизнеса.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» является дисциплиной обязательной части программы.

Изучение дисциплины осуществляется в 5 семестре(-ах).

Для освоения дисциплины «Организационная культура» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин:

Экономика организации (Экономическое сопровождение бизнеса)

ESG-трансформация (ESG модуль)

Организационное поведение (Гибкие навыки менеджера)

Коммуникационный менеджмент (Гибкие навыки менеджера)

Освоение дисциплины «Организационная культура» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

Научно-исследовательская работа

Преддипломная практика

Риск-менеджмент (Управленческие технологии)

Инвестиционный менеджмент (Управленческие технологии)

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины «Организационная культура» в соответствии с рабочим учебным планом и ее распределение по видам работ представлены ниже.

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоятельная работа, час	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации (форма контроля)
		лекции	практические занятия	лабораторные занятия			
5	108/3	18	36		54		За
в т.ч. часов: в интерактивной форме		4	8				

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцированный зачет	Консультации перед экзаменом	Экзамен
5	108/3			0.12			

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций	Код индикаторов достижения компетенций
			всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
					Практические	Лабораторные				
1.	1 раздел. Организационная культура									
1.1.	Концепция организационной культуры	5	6	2	4		6		Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	ОПК-3.3
1.2.	Типология организационных культур	5	10	4	6		6		Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	ОПК-3.3
1.3.	Контрольная работа № 1	5	2		2		8	КТ 1	Контрольная работа	ОПК-3.3
1.4.	Технологии диагностики организационной культуры	5	6	2	4		6		Устный опрос, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	ОПК-3.3

1.5.	Формирование и поддержание организационной культуры	5	8	4	4		4		Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	ОПК-3.3
1.6.	Контрольная работа № 2	5	2		2		4	КТ 2	Контрольная работа	ОПК-3.3
1.7.	Организационные изменения и их влияние на культуру субъектов бизнеса	5	6	2	4		6		Устный опрос, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	ОПК-3.3
1.8.	Модели влияния организационной культуры на эффективность компании	5	6	2	4		4		Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	ОПК-3.3
1.9.	Социокультурные основы управления	5	6	2	4		4		Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	ОПК-3.3
1.10.	Контрольная работа № 3	5	2		2		6	КТ 3	Контрольная работа	ОПК-3.3
	Промежуточная аттестация	За								
	Итого		108	18	36		54			
	Итого		108	18	36		54			

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий)/ (практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка
Концепция организационной культуры	Понятие организационной культуры, ее функции, свойства, подходы изучения, формы существования и проявления. Уровни изучения организационной культуры	2/-
Типология организационных культур	Логические основания для выделения моделей организационных культур. Типология организационных культур по национальным особенностям поведения персонала и в зависимости от специфики вида деятельности	4/2
Технологии диагностики организационной культуры	Теоретические предпосылки эмпирического изучения организационной культуры. Методы изучения организационной культуры.	2/-
Формирование и поддержание организационной культуры	Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.	4/2

Организационные изменения и их влияние на культуру субъектов бизнеса	Понятие организационные изменения, концепции исследования. Организационные изменения как объект социального управления и фактор влияния на социальное самочувствие.	2/-
Модели влияния организационной культуры на эффективность компании	Влияние организационной культуры на деятельность руководителя, персонал организации.	2/-
Социокультурные основы управления	Сущность понятия и основные элементы управленческой культуры на современном этапе	2/-
Итого		18

5.2.1. Семинарские (практические) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка	
		вид	часы
Концепция организационной культуры	Основные компоненты организационной культуры и механизм их взаимодействия. Различные подходы к выделению элементов и характеристик организационной культуры.	Пр	4/2/-
Типология организационных культур	Модели организационных культур	Пр	6/-/-
Контрольная работа № 1	Контрольная работа № 1	Пр	2/-/-
Технологии диагностики организационной культуры	Диагностика типов и определение важнейших характеристик организационных культур.	Пр	4/2/-
Формирование и поддержание организационной культуры	Динамическая модель организационной культуры	Пр	4/-/-
Контрольная работа № 2	Контрольная работа № 2	Пр	2/-/-
Организационные изменения и их влияние на культуру субъектов бизнеса	Организационная культура как объект организационных изменений.	Пр	4/2/-
Модели влияния организационной культуры на эффективность компании	Модели развития организационной культуры компании.	Пр	4/2/-
Социокультурные основы управления	Современные социологические концепции организационной культуры.	Пр	4/-/-
Контрольная работа	Контрольная работа № 3	Пр	2/-/-

№ 3		
Итого		

5.3. Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Темы и/или виды самостоятельной работы	Часы
Концепция организационной культуры	6
Типология организационных культур	6
Контрольная работа № 1	8
Технологии диагностики организационной культуры	6
Формирование и поддержание организационной культуры	4
Контрольная работа № 2	4
Организационные изменения и их влияние на культуру субъектов бизнеса	6
Организационная культура как фактор организационной эффективности	4

Социокультурные основы управления

4

Контрольная работа № 3

6

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Организационная культура» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Организационная культура».
2. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Организационная культура».
3. Методические рекомендации по выполнению письменных работ (контрольная работа) (при наличии).
4. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения (при наличии)
5. Методические указания по выполнению курсовой работы (проекта) (при наличии).

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		основная (из п.8 РПД)	дополнительная (из п.8 РПД)	метод. лит. (из п.8 РПД)
1	Концепция организационной культуры. Концепция организационной культуры	Л1.1, Л1.3	Л2.1, Л2.3, Л2.4	Л3.1
2	Типология организационных культур. Типология организационных культур	Л1.1, Л1.3	Л2.1, Л2.3, Л2.4	Л3.1
3	Контрольная работа № 1. Контрольная работа № 1			
4	Технологии диагностики организационной культуры. Технологии диагностики организационной культуры	Л1.1, Л1.3	Л2.1, Л2.3, Л2.4	Л3.1
5	Формирование и поддержание организационной культуры. Формирование и поддержание организационной культуры	Л1.2	Л2.1, Л2.2, Л2.4	Л3.1
6	Контрольная работа № 2. Контрольная работа № 2			
7	Организационные изменения и их влияние на культуру субъектов бизнеса. Организационные изменения и их влияние на культуру субъектов бизнеса	Л1.2, Л1.3	Л2.1, Л2.4	Л3.1
8	Модели влияния организационной культуры на эффективность компании. Организационная культура как фактор организационной эффективности	Л1.2, Л1.3	Л2.3, Л2.4	Л3.1
9	Социокультурные основы управления. Социокультурные основы управления	Л1.1, Л1.3	Л2.1, Л2.4	Л3.1
10	Контрольная работа № 3. Контрольная работа № 3			

7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная культура»

7.1. Перечень индикаторов компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	

7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Организационная культура» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её коррективке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационная культура» проводится в виде Зачет.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО». (или «ОТЛИЧНО», «ХОРОШО», «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» для дифференцированного зачета/экзамена)

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов очной формы обучения знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций		Максимальное количество баллов
5 семестр			
КТ 1	Контрольная работа		10
КТ 2	Контрольная работа		10
КТ 3	Контрольная работа		10
Сумма баллов по итогам текущего контроля			30
Посещение лекционных занятий			20
Посещение практических/лабораторных занятий			20
Результативность работы на практических/лабораторных занятиях			30
Итого			100
№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижений компетенций	Максимальное количество баллов	Критерии оценки знаний студентов
5 семестр			

КТ 1	Контрольная работа	10	2 теоретических вопроса - по 3 балла каждый, 1 задача - 4 баллов
КТ 2	Контрольная работа	10	2 теоретических вопроса - по 3 балла каждый, 1 задача - 4 баллов
КТ 3	Контрольная работа	10	2 теоретических вопроса - по 3 балла каждый, 1 задача - 4 баллов

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на промежуточной аттестации

При проведении итоговой аттестации «зачет» («дифференцированный зачет», «экзамен») преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «зачет») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает зачет (дифференцированный зачет, экзамен) по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость (зачет, дифференцированный зачет, экзамен) не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче (зачета, дифференцированного зачета, экзамена) к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на (зачете, дифференцированном зачете, экзамене) и сумма баллов переводится в оценку.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Организационная культура» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и без привязке к набранным баллам. Студентам, набравшим более 65 баллов, зачет выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, не набравшие 65 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД. Максимальная сумма баллов по промежуточной аттестации (зачету) устанавливается в 15 баллов

Вопрос билета	Количество баллов
Теоретический вопрос	до 5
Задания на проверку умений	до 5
Задания на проверку навыков	до 5

Теоретический вопрос

5 баллов выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины или курса в соответствии с учебной программой, включая вопросы рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по экзаменационному заданию (билету) и дополнительным вопросам, заданных экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины или курса, не отраженному в основном экзаменационном задании (билете) и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

4 балла заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на вопросы экзаменационного задания и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

3 балла дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

2 балла дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

1 балл дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Задания на проверку умений и навыков

5 баллов Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

4 балла Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами.

2 баллов Задания выполнены с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы.

1 баллов Задания выполнены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов Задания выполнены, письменный отчет не представлен или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Организационная культура»

Вопросы для зачета

1. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
2. Источники организационной культуры.
3. Общественные ценности, внешняя среда, внутренняя среда.
4. Системный подход к изучению организационной культуры.
5. Основные компоненты организационной культуры.
6. Философия, миссия организации, ценности, коммуникационные системы, лозунги.
7. Традиции, нормы, ценности, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия сотрудников.
8. Области проявления организационной культуры.
9. Организационная структура, стратегии отбора и социализации, классовые различия.
10. Мифы и символы, язык организации, ритуалы и церемонии.
11. Имидж и репутация организации.
12. Многоуровневая модель организационной культуры.
13. Доминирующая коалиция. Базовые стратегии доминирующей коалиции.
14. Вторичные стратегии: инструментальные и экспрессивные.
15. Проводящие системы.
16. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
17. Понятие и виды субкультур.
18. Понятие контркультуры и антикультуры. Их влияние на доминирующую организационную культуру.
19. Понятие сильной и слабой организационной культуры. Толщина культуры.
20. Типология культур. Характеристика основных типов.
21. "Невротические" и "здоровые" организации.
22. Харизматический и самодостаточный типы организационной культуры.
23. Параноидальный и основанный на доверии типы организационной культуры.
24. Избегающий и инновационный типы организационной культуры.
25. Политизированный и акцентированный типы организационной культуры.
26. Бюрократический и креативный типы организационной культуры.
27. Типология организационной культуры Г. Хофштеда.
28. Типология организационной культуры Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди.

29. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
30. Типология организационной культуры М. Бурке.
31. Типология организационной культуры С. Ханди.
32. Модель организационной культуры К. Камерона и Р. Куина.
33. Характеристика клановой, иерархической, адхократической и рыночной организационных культур.
34. Уровни организационной культуры по Э. Шейну.
35. Характеристики организационной культуры по А.Ф. Харрису и Р. Морану.
36. Содержание и показатели анализа организационной культуры.
37. Принципы и методы формирования организационной культуры.
38. Методы поддержания организационной культуры.
39. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
40. Методы изменения организационной культуры.
41. Сопротивления изменениям в организации: причины, проявления, способы устранения.
42. Особенности управления организацией в переходный период.
43. Роль службы управления персоналом в осуществлении организационных изменений.
44. Мотивация персонала в разных организационных культурах.
45. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
46. Организационная культура как фактор деловой активности.
47. Морально-психологический климат коллектива и стиль руководства.
48. Воздействие национальной культуры на управление организацией.
49. Взаимодействие национальной и организационной культур в странах с переходной экономикой.
50. Специфика европейского, японского и российского менеджмента в области организационной культуры.

Оценочные средства по промежуточной аттестации

Тестовые задания

1. К источникам организационной культуры относятся
 1. внешнее влияние
 2. структура организации
 3. общественные ценности
 4. все выше перечисленное
2. «Здоровая» организационная культура является
 1. харизматической
 2. избегающей
 3. политизированной
 4. основанной на доверии
3. Независимость, инициатива, нововведения характерны для орг. культуры
 1. харизматической
 2. самодостаточной
 3. креативной
 4. инновационной
4. Тип орг. культуры, где руководитель равнодушен к делам, инициатива – в руках менеджеров, успех фирмы никого не волнует
 1. акцентированная
 2. самодостаточная
 3. параноидальная
 4. политизированная
5. «Невротическая» организационная культура является

1. харизматической
2. основанной на доверии
3. политизированной
4. инновационной

6. Особое значение ритуалам и церемониям придается

1. во всех типах культур
2. в культуре «процесса»
3. ни в каком типе культуры
4. к культуре «жесткого подхода»

7. При изменении орг. культуры надо руководствоваться

1. геополитическими факторами
2. наличием малых групп в организации
3. действиями конкурентов
4. изменением организационной структуры

8. Воздействие орг. культуры на членов организации зависит от

1. уровня иерархии, на котором находится сотрудник
2. системы стимулирования в организации
3. количества малых групп на предприятии
4. поведения руководителя

9. Герои организации представляют собой

1. ничего существенного
2. персонажей анекдотов
3. пример отношения к ценностям организации
4. заурядную личность

10. Бренд товара означает

1. название товара
2. имя руководителя
3. торговую марку
4. характеристику товара

11. Репутация организации не зависит от

1. мнения потребителей
2. ситуации на рынке
3. настроений акционеров
4. этапа жизненного цикла организации

12. Факторы, влияющие на формирование орг. культуры

1. организационная структура управления
2. личность руководителя
3. разделение и кооперация труда в организации
4. стратегия развития

13. Связь между стратегией и изменениями в организации проявляется

1. стратегия является заключительным шагом изменений
2. изменения обеспечивают реализацию стратегии
3. никакой связи нет
4. связь проявляется, если это стратегия роста

14. Изменения вызывают сопротивления

1. только у подчиненных
2. при эффективном управлении не вызывают

3. не любое, а только разрушающие традиции
4. у всех сотрудников организации

15. Ориентир, в котором отражен смысл существования организации

1. подсистема
2. задача
3. миссия
4. тактика

16. Способность руководителя влиять на поведение людей, побуждая их действовать определенным образом

1. управление
2. коммуникация
3. лидерство
4. делегирование

17. Влияние национальной культуры на орг. культуру проявляется

1. орг. культура является частью национальной деловой культуры
2. национальная культура оказывает сильное влияние на орг. культуру
3. национальная культура руководителя влияет на орг. культуру компании
4. национальная культура влияет только на межличностные отношения

18. Индивидуализм как характерная черта национальной культуры означает

1. цель выше личных отношений, постоянное обучение
2. обязательства по отношению к семье, истина конкретна
3. отношения ценятся выше цели, законы универсальны для всех
4. отношения между руководителем и подчиненным основаны на чинопочитании

19. Организационная культура типа «управляемая ракета»

1. высокая степень иерархичности и централизации управления
2. развитые горизонтальные связи, матричные структуры, проектные группы
3. ориентация на развитие личности
4. высокая степень формализации управления

20. Основные составляющие организационной культуры

1. цели, люди, управление
2. принципы, методы, законы управления
3. философия, ценности, нормы поведения
4. деловой этикет и культуры общения

21. Морально-психологический климат в коллективе можно определить с помощью

1. социогаммы и социоматрицы
2. фотографии
3. самонаблюдения
4. хронометража

22. Ценностные ориентации группы

1. готовность к определенной оценке ситуации
2. способ реализации устойчивых общественных отношений
3. социально обусловленная направленность сознания и поведения
4. предписания и документально зафиксированные правила

23. Стимулирование является основой методов управления

1. социально-психологических
2. организационно-распорядительных
3. экономических

4. политических
24. В условиях форс-мажора оправдывает себя стиль управления
 1. либеральный
 2. авторитарный
 3. демократический
 4. алогичный
25. Организационную культуру следует отнести к факторам
 1. внутренней среды организации
 2. непосредственного окружения организации
 3. общего внешнего окружения организации
 4. микровнешней среды организации
26. Стиль управления – это
 1. профессиональная деятельность менеджера
 2. методы управления менеджера
 3. повседневное поведение менеджера
 4. устойчивые способы решения управленческих задач
27. Власть – это
 1. возможность влиять на других
 2. специфическое воздействие на подчиненных
 3. совокупность способов воздействия на подчиненных
 4. любое влияние на людей
28. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие
 1. неправильной последовательности действий
 2. консервативности людей
 3. внешних обстоятельств
 4. недостатка ресурсов для осуществления изменений
29. Наиболее эффективный современный подход к лидерству
 1. с позиции личностных качеств
 2. поведенческий
 3. ситуационный
 4. адаптивный
30. Одна из важнейших функций орг. культуры
 1. укрепление дисциплиной
 2. формирование благоприятного психологического климата
 3. поддержание социальной стабильности
 4. создание благоприятного имиджа компании.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

основная

Л1.1 Соломанидина Т. О. Организационная культура компании [Электронный ресурс]: учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 624 с. – Режим доступа: <http://new.znaniyum.com/go.php?id=1007098>

Л1.2 Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: Издательская группа "Логос", 2020. - 224 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=367443>

Л1.3 Беликова И. П. Управление организационной культурой:учебник. - Ставрополь: АГРУС, 2022. - 2,75 МБ

дополнительная

Л2.1 Морозова Е. А. Организационная культура [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат, Магистратура. - Кемерово: КемГУ, 2019. - 145 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/125467>

Л2.2 под ред. В. Г. Смирновой ; Гос. ун-т упр. Организационная культура:учебник и практикум для акад. бакалавриата. - Москва: Юрайт, 2016. - 306 с.

Л2.3 сост.: А. В. Назаренко, И. А. Семко, Л. А. Алтухова, С. В. Левушкина, М. В. Коршикова ; Ставропольский ГАУ Организационная культура:учеб. пособие. - Ставрополь, 2019. - 1,26 МБ

Л2.4 Беликова И. П., Ивашова В. А. Организационная культура:учебник. - Ставрополь: Секвойя, 2021. - 2,76 МБ

б) Методические материалы, разработанные преподавателями кафедры по дисциплине, в соответствии с профилем ОП.

Л3.1 Кенина Д. С., Запорожец Д. В., Назаренко А. В., Бабкина О. Н. Организационная культура:рабочая тетр.. - Ставрополь: АГРУС, 2017. - 1,06 МБ

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
1	Кандария И. А. Формирование корпоративной культуры в организации	http://www.magistr-mba.ru/tree_articles_24-65.html
2	Организационная культура	https://spravochnik.ru/menedzhment/organizacionnaya_kultura/
3	Организационная культура предприятий	https://up-pro.ru/encyclopedia/organizacionnaya-kultura/
4	Официальный сайт СтГАУ	https://stgau.ru/
5	ОБЗОР ЛУЧШИХ ПРАКТИК ВОВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕСС НЕПРЕРЫВНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ (ГРУППА RU-COM)	https://up-pro.ru/library/production_management/kaizen/luchshie-praktiki/
6	ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	https://web.snauka.ru/issues/2019/01/88223
7	Понятие организационной культуры и ее особенности	https://zaochnik-com.com/spravochnik/menedzhment/organizatsionnoe-povedenie/organizatsionnaja-kultura/
8	Управление организационной культурой	https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/437771/978-3-659-84895-7_2016.pdf

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Специфика изучения дисциплины «Организационная культура» обусловлена формой обучения студентов, ее местом в подготовке бакалавра и временем, отведенным на освоение курса рабочим учебным планом.

Курс обучения делится на время, отведенное для занятий, проводимых в аудиторной форме (лекции, практические занятия) и время, выделенное на внеаудиторное освоение дисциплины, большую часть из которого составляет самостоятельная работа студента.

Лекционная часть учебного курса для студентов проводится в форме обзоров по основным темам. Практические занятия предусмотрены для закрепления теоретических знаний, углубленного рассмотрения наиболее сложных проблем дисциплины, выработки навыков структурно-логического построения учебного материала и отработки навыков самостоятельной подготовки.

Самостоятельная работа студента включает в себя изучение теоретического материала курса, выполнение практических заданий, подготовку к контрольно-обобщающим мероприятиям.

Для освоения курса дисциплины студенты должны:

- изучить материал лекционных и практических занятий в полном объеме по разделам курса;
- выполнить задание, отведенное на самостоятельную работу: подготовить и защитить реферат по утвержденной преподавателем теме, подготовиться к собеседованию, тестированию, контрольной работе, написанию эссе;
- продемонстрировать сформированность компетенций, закрепленных за курсом дисциплины во время мероприятий текущего и промежуточного контроля знаний.

Уважительными причинами пропуска аудиторных занятий является:

- освобождение от занятий по причине болезни, выданное медицинским учреждением,
- распоряжение по деканату, приказ по вузу об освобождении в связи с участием в внутривузовских, межвузовских и пр. мероприятиях,
- официально оформленное свободное посещение занятий.

Пропуски отрабатываются независимо от их причины.

Пропущенные темы лекционных занятий должны быть законспектированы в тетради для лекций, конспект представляется преподавателю для ликвидации пропуска. Пропущенные практические занятия отрабатываются в виде устной защиты практического занятия во время консультаций по дисциплине.

Контроль сформированности компетенций в течение семестра проводится в форме устного опроса на практических занятиях, выполнения контрольных работ, выполнения практических заданий и тестового контроля по теоретическому курсу дисциплины.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Аппаратно-программный комплекс «ARGUS-KARYO» -
2. OPERA - Система управления отелем
3. Microsoft Windows Server STDCORE AllLngLicense/Software AssurancePack Academic OLV 16Licenses LevelE AdditionalProduct CoreLic 1Year - Серверная операционная система
4. Kaspersky Endpoint Security 12.11 - Антивирус

11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства

1. Аппаратно-программный комплекс «ARGUS-KARYO» -
2. Kaspersky Endpoint Security 12.11 - Антивирус

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Номер аудитор ии	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения занятий всех типов (в т.ч. лекционного, семинарского, практической подготовки обучающихся), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации		
		Э-167	Специализированная мебель на 77 посадочных мест, стол президиума – 1 шт., трибуна для преподавателя – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., мультимедийный проектор – 1 шт., интерактивная доска Starboard Hitachi FX-77 – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, тематические плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.
2	Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования		
		Читальный зал научной библиотеки	Специализированная мебель на 100 посадочных мест, персональные компьютеры – 56 шт., телевизор – 1 шт., принтер – 1 шт., цветной принтер – 1 шт., копировальный аппарат – 1 шт., сканер – 1 шт., Wi-Fi оборудование, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.

13. Особенности реализации дисциплины лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;
- задания для выполнения на промежуточной аттестации зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- по желанию студента промежуточная аттестация может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по желанию студента промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Организационная культура» составлена на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970).

Автор (ы)

_____ доц. , кэн Запорожец Дмитрий Васильевич

Рецензенты

_____ доц. , кэн Грудина Ольга Николаевна

Рабочая программа дисциплины «Организационная культура» рассмотрена на заседании Кафедра менеджмента и устойчивого развития территорий протокол № 22 от 25.03.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Заведующий кафедрой _____ Звягинцева Ольга Сергеевна

Рабочая программа дисциплины «Организационная культура» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Институт экономики, финансов и управления в АПК протокол № 2 от 22.04.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Руководитель ОП _____