

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 26.10.2021 14:04:37

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdb603f94588008e25877a6bcbf5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

**Факультет экономики и управления
Кафедра «Управление персоналом»**

УТВЕРЖДАЮ



**Проректор по учебно-методической работе
С.С. Скараник**

«01» сентября 2020 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационная культура

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника
Бакалавр

Для всех
форм обучения

Симферополь 2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	3
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	7
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	7
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	21
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины*	21
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	22
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	22
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	22

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

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине (модулю):

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других -методы диагностики организационной культуры, методы обеспечения и соблюдение этических норм взаимоотношений в организации <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -применять методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других -использовать навыки диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;	<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других -владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б..В.05 «Организационная культура» относится к вариативной части. Изучению данной дисциплины предшествуют изучение дисциплин: «Основы управления персоналом», «Психофизиология профессиональной деятельности».

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 6 зачетную единицу (ЗЕТ), 216 академических часов.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетную единицу (ЗЕТ), 216 академических часов.

Объем дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	216
Контактная работа	118
Аудиторная работа (всего):	108
Лекции	52
Семинары, практические занятия	56
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	98
Зачет	4
Экзамен	6

Для заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетную единицу (ЗЕТ), 216 академических часов.

Объем дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	216
Контактная работа	32
Аудиторная работа (всего):	22
Лекции	10
Семинары, практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	184
Зачет	4
Экзамен	6

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

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ тем ы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа (аудиторная работа)				Внеаудит. работа	
				Лекции		Семинары		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Организационная культура как социальное явление.	40	40	10	2	12	2	18	36
2	Аналитический подход к изучению организационной культуры.	40	40	10	2	10	2	20	36
3	Типология организационных культур.	40	40	10	2	10	2	20	36
4	Методы формирования и поддержания организационной культуры.	42	42	10	2	12	2	20	38
5	Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации.	44	44	12	2	12	4	20	38
	Зачет, экзамен	10	10						
	Всего по дисциплине	216	216	52	10	56	12	98	184

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Раздел 1. Организационная культура как социальное явление.

Предмет, цели и задачи освоения дисциплины. Культура как социальный феномен. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Современные теоретические представления об «организационной культуре».

Раздел 2. Аналитический подход к изучению организационной культуры.

Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Материальная культура организации, ее измерение и оценка. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.

Раздел 3. Типология организационных культур.

Цели типологизации организационных культур. Общая характеристика типологии организационных культур. Типологии Г.Хофштеда, Р.Льюиса, С.Ханди, Т.Дейла и А.Кеннеди, Р.Блеза и Ж.Маутона, К.Камерона и Р.Куинна и пр.

Раздел 4. Методы формирования и поддержания организационной

культуры.

Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.

Раздел 5. Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации.

Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации. Понятие «организационное поведение». Предмет организационного поведения. Научные основы объяснения поведения людей. Разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности.

4.3. Темы практических занятий

Семинар. Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.

Семинар. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации. Функции организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Сила организационной культуры. Проявления сильной и слабой культуры. Позитивные и негативные культуры. «Открытость – закрытость» организационной культуры. Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками

Семинар. Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры. Факторы формирования организационной культуры. Динамическая модель организационной культуры Э.Шейна. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Семинар. Проблемы изменения организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Многонациональные и глобальные компании. «Культурный шок»: сущность, причины возникновения, цикл. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления. Организация управления развитием организационной культуры. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления развитием организационной культуры.

Семинар. Социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения, теоретические модели организационного поведения.

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

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Организационная культура как социальное явление.	18	36	Учебно-методическое пособие
2	Аналитический подход к изучению организационной культуры.	20	36	Учебно-методическое пособие
3	Типология организационных культур.	20	36	Учебно-методическое пособие
4	Методы формирования и поддержания организационной культуры.	20	38	Учебно-методическое пособие
5	Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации.	20	38	Учебно-методическое пособие

Помимо рекомендованной основной и дополнительной литературы, в процессе самостоятельной работы студенты могут пользоваться учебно-методическими материалами в виде электронных ресурсов, а также учебниками, словарями и справочными изданиями.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция ОПК-7

готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; 6.2.1. (7, 8, 14, 22), 6.2.2. (2, 3, 11, 17-20, 30)	применять методы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; 6.2.1. (7, 9, 14, 15, 18, 23), 6.2.2. (5, 12, 23, 25-29)	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; 6.2.1. (9, 10-13, 15, 16, 19, 24), 6.2.2. (13- 16, 18)
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1. (7, 8, 14, 22), 6.2.2. (2, 3, 11, 17-20, 30)		

Умеет, если выполнил 6.2.1. (7, 9, 14, 15,18, 23), 6.2.2. (5, 12, 23, 25-29)
 Владеет, если выполнил 6.2.1. (9,10-13, 15,16,19, 24), 6.2.2. (13- 16, 18)

Компетенция ПК-32

владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

Этапы формирования компетенции

Знает	Умеет	Владеет
методы диагностики организационной культуры, методы обеспечения и соблюдение этических норм взаимоотношений в организации 6.2.1. (1-9, 12, 18), 6.2.2. (1, 4, 6- 11,16, 27)	использовать навыки диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации 6.2.1. (10, 13,17, 19), 6.2.2. (12, 14, 30)	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации 6.2.1. (11, 14, 20), 6.2.2. (3, 6,15, 20,22, 27)

Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания

Знает, если выполнил 6.2.1. (1-9, 12, 18), 6.2.2. (1, 4, 6- 11,16, 27)
 Умеет, если выполнил 6.2.1. (10, 13,17, 19), 6.2.2. (12, 14, 30)
 Владеет, если выполнил 6.2.1. (11, 14, 20), 6.2.2. (3, 6,15, 20,22, 27)

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Вопросы к зачету/ экзамену

1. Культура как социальный феномен.
2. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации.
3. Современные теоретические представления об «организационной культуре».
4. Сущность и структура организационной культуры.
5. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные.
6. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры.
7. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.
8. Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения.
9. Материальная культура организации, ее измерение и оценка.
10. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.
11. Функции организационной культуры.
12. Основные функции организационной культуры.
13. Общая характеристика типологии организационных культур.
14. Факторы формирования организационной культуры.
15. Проблемы и методы поддержания организационной культуры.
16. Проблемы изменения организационной культуры. Факторы,

- вызывающие необходимость изменения организационной культуры.
17. Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации.
 18. Социальное поведение и его виды.
 19. Личность в организации: понятие и модели личности, детерминанты личности и ее развитие.
 20. Группы в организациях.
 21. Стадии развития группы, нормы поведения.
 22. Виды детерминации организационного поведения.
 23. Формирование и развитие групп в организациях.
 24. Структурное подразделение как субъект организационного поведения.
 25. Понятие власти, источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации.
 26. Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита.
 27. Инновации в организациях: процесс нововведений.
 28. Особенности прогрессивных организаций, использующих нововведения.
 29. Управление и школы управления.
 30. Понятие организационной культуры.
 31. Этапы становления теории изучения организационной культуры.
 32. Подходы в области организационной культуры.
 33. Структура организационной культуры.
 34. характеристик организационной культуры. (Ф. Харрис и Р. Моран).
 35. Структурное толкование понятия «организационная культура».
 36. Основные элементы организационной культуры (по Шейну).
 37. Культура труда.
 38. Культура прогрессивной организации.
 39. Функции организационной культуры.
 40. Типология Г. Хофштеда.
 41. Типология Т.Е. Дейла.
 42. Типология Р. Акоффа.
 43. Типология С. Ханди.
 44. Типология М. Бурке.
 45. Типология У. Оучи.
 46. Сильные и слабые организационные культуры.
 47. Понятие субкультур.
 48. Необходимость формирования организационной культуры.
 49. Методы и механизмы формирования культуры.
 50. Методы поддержания организационной культуры.
 51. Изменения в культуре организации.
 52. Механизмы изменения и стадии формирования культуры
 53. Влияние культуры на эффективность организации.
 54. Принципы при работе с персоналом.
 55. Адекватность культуры и технологии.
 56. Элементы цикла приспособления организации к внешней среде: миссия и стратегия.
 57. Элементы цикла приспособления организации к внешней среде: цели.

58. Элементы цикла приспособления организации к внешней среде: средства.
59. Элементы цикла приспособления организации к внешней среде: коррекция.
60. Методы изучения организационной культуры.

6.2.2. Темы рефератов

1. Механизмы организационного поведения.
2. Стили организационного поведения.
3. Определение стимулов и антистимулов персонала.
4. Функционально-структурный анализ организационной культуры.
5. Поведение руководителя группы.
6. Основные составляющие организационной культуры.
7. Формирование управленческих команд.
8. Цели и виды коммуникаций.
9. Виды информации и виды коммуникации.
10. Соответствие индивидуальных особенностей человека профессии менеджера.
11. Социально-психологический климат в коллективе.
12. Организационная культура и ее совершенствование.
13. Коммуникативность и адаптация работника в коллективе.
14. Организационная культура как регулятор служебного поведения.
15. Авторитет работника в коллективе.
16. Эффективность руководства.
17. Влияние социально-демографических факторов на состав трудового коллектива.
18. Стратегии борьбы с деструктивными конфликтами.
19. Формальные и неформальные лидеры в коллективе.
20. Организационная культура как фактор повышения эффективности организации.
21. Принципы самоконтроля в общении.
22. Деловой и бюрократический стили руководства.
23. Либеральный, демократический, авторитарный стили руководства.
24. Особенности мотивации работника в трудовом коллективе.
25. Эволюция организационной культуры на разных стадиях развития организации.
26. Факторы, формирующие поведение личности в организации.
27. Управленческая культура руководителя.
28. Типология организационной культуры.
29. Управление процессом принятия решений.
30. Традиционное лидерство и лидерство нового типа.

6.3.3. Тесты

1. Выберите наиболее точное определение дисциплины «Организационная культура»:

- А) процессы формирования экономических показателей государства;
- Б) система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которые придают общий смысл их

действиям;

В) комплекс наиболее стабильно и продолжительное время существующих характеристик организации;

Г) социально-экономическая модель развития организации.

2. Культура – это:

А) исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях;

Б) человеческие силы и способности, реализуемые в деятельности (знания, умения, навыки, уровень интеллекта, нравственного и эстетического развития, мировоззрение, способы и формы общения людей);

В) набор этических норм и правил, обычаев и традиций, а применительно к культуре организации – для обозначения традиций, норм, правил, обычаев, влияющих на поведение работников организации;

Г) физические объекты, сделанные человеческими руками;

Д) нормы, правила, образцы, эталоны, модели поведения, законы, ценности, церемонии, ритуалы, символы, мифы, знания, идеи, обычаи, традиции и язык;

Е) правильные ответы а-в;

Ж) правильные ответы а, в;

3 Материальная культура – это:

А) исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях;

Б) человеческие силы и способности, реализуемые в деятельности (знания, умения, навыки, уровень интеллекта, нравственного и эстетического развития, мировоззрение, способы и формы общения людей);

В) набор этических норм и правил, обычаев и традиций, а применительно к культуре организации – для обозначения традиций, норм, правил, обычаев, влияющих на поведение работников организации;

Г) физические объекты, сделанные человеческими руками;

Д) нормы, правила, образцы, эталоны, модели поведения, законы, ценности, церемонии, ритуалы, символы, мифы, знания, идеи, обычаи, традиции и язык;

Е) правильные ответы а-в;

Ж) правильные ответы а, в;

4. Нематериальная, духовная культура – это:

А) исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях;

Б) человеческие силы и способности, реализуемые в деятельности (знания, умения, навыки, уровень интеллекта, нравственного и эстетического развития, мировоззрение, способы и формы общения людей);

В) набор этических норм и правил, обычаев и традиций, а применительно

к культуре организации – для обозначения традиций, норм, правил, обычаев, влияющих на поведение работников организации;

Г) физические объекты, сделанные человеческими руками;

Д) нормы, правила, образцы, эталоны, модели поведения, законы, ценности, церемонии, ритуалы, символы, мифы, знания, идеи, обычаи, традиции и язык;

Е) правильные ответы а-в;

Ж) правильные ответы а, в;

5. Культуру условий труда характеризует:

А) совокупность объективных условий и субъективных факторов, определяющих поведение человека в процессе производственной деятельности;

Б) внедрение новейших достижений науки и техники в производство, уровень механизации и автоматизации, качество оборудования и инструментов, ритмичность и планомерность работы предприятия, уровень материально-технического обеспечения, качество выпускаемой продукции, использование передовых методов труда, методы оценки результатов труда, обеспечения дисциплины;

В) социально-психологический климат, наличие чувства коллективизма, взаимопомощи, наличие и разделение всеми работниками ценностей и убеждений компании;

Г) методы управления, стиль руководства, гуманизм, индивидуальный подход, восприятие персонала как достояния фирмы, профессионализм управленцев, включая коммуникативную компетентность, применяемые методы стимулирования, повышения уровня удовлетворенности ;

Д) совокупности нравственной культуры и культуры труда.

6. Культуру средств труда и трудового процесса характеризует:

А) совокупность объективных условий и субъективных факторов, определяющих поведение человека в процессе производственной деятельности;

Б) внедрение новейших достижений науки и техники в производство, уровень механизации и автоматизации, качество оборудования и инструментов, ритмичность и планомерность работы предприятия, уровень материально-технического обеспечения, качество выпускаемой продукции, использование передовых методов труда, методы оценки результатов труда, обеспечения дисциплины;

В) социально-психологический климат, наличие чувства коллективизма, взаимопомощи, наличие и разделение всеми работниками ценностей и убеждений компании;

Г) методы управления, стиль руководства, гуманизм, индивидуальный подход, восприятие персонала как достояния фирмы, профессионализм управленцев, включая коммуникативную компетентность, применяемые методы стимулирования, повышения уровня удовлетворенности;

Д) совокупности нравственной культуры и культуры труда.

7. Культуру межличностных отношений (коммуникаций) характеризует:

А) совокупность объективных условий и субъективных факторов, определяющих поведение человека в процессе производственной деятельности;

Б) внедрение новейших достижений науки и техники в производство, уровень механизации и автоматизации, качество оборудования и инструментов,

ритмичность и планомерность работы предприятия, уровень материально-технического обеспечения, качество выпускаемой продукции, использование передовых методов труда, методы оценки результатов труда, обеспечения дисциплины;

В)социально-психологический климат, наличие чувства коллективизма, взаимопомощи, наличие и разделение всеми работниками ценностей и убеждений компании;

Г)методы управления, стиль руководства, гуманизм, индивидуальный подход, восприятие персонала как достояния фирмы, профессионализм управленцев, включая коммуникативную компетентность, применяемые методы стимулирования, повышения уровня удовлетворенности;

Д)совокупности нравственной культуры и культуры труда.

8. Культуру управления характеризует:

А)совокупность объективных условий и субъективных факторов, определяющих поведение человека в процессе производственной деятельности;

Б)внедрение новейших достижений науки и техники в производство, уровень механизации и автоматизации, качество оборудования и инструментов, ритмичность и планомерность работы предприятия, уровень материально-технического обеспечения, качество выпускаемой продукции, использование передовых методов труда, методы оценки результатов труда, обеспечения дисциплины;

В)социально-психологический климат, наличие чувства коллективизма, взаимопомощи, наличие и разделение всеми работниками ценностей и убеждений компании;

Г)методы управления, стиль руководства, гуманизм, индивидуальный подход, восприятие персонала как достояния фирмы, профессионализм управленцев, включая коммуникативную компетентность, применяемые методы стимулирования, повышения уровня удовлетворенности;

Д)совокупности нравственной культуры и культуры труда.

9. Культуру работника характеризует:

А)совокупность объективных условий и субъективных факторов, определяющих поведение человека в процессе производственной деятельности;

Б)внедрение новейших достижений науки и техники в производство, уровень механизации и автоматизации, качество оборудования и инструментов, ритмичность и планомерность работы предприятия, уровень материально-технического обеспечения, качество выпускаемой продукции, использование передовых методов труда, методы оценки результатов труда, обеспечения дисциплины;

В)социально-психологический климат, наличие чувства коллективизма, взаимопомощи, наличие и разделение всеми работниками ценностей и убеждений компании;

Г)методы управления, стиль руководства, гуманизм, индивидуальный подход, восприятие персонала как достояния фирмы, профессионализм управленцев, включая коммуникативную компетентность, применяемые методы стимулирования, повышения уровня удовлетворенности;

Д)совокупности нравственной культуры и культуры труда.

10. Субъективные элементы - это:

А) верования, ценности, ритуалы, табу, образы и мифы, связанные с историей организации и жизнью ее знаменитых членов, принятые нормы общения;

Б) символика, цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий, оборудование, мебель и пр;

В) свойства тех или иных предметов, процессов или явлений, позволяющие им служить образцами, ориентирами, мерилем поведения организации в целом и ее участников и признаваемые в качестве таковых большинством из них;

Г) стандартное мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу;

Д) совокупность специальных мероприятий (обрядов), оказывающих психологическое влияние на членов организации с целью укрепления преданности ей, затушевывания истинного смысла тех или иных сторон ее деятельности, обучения организационным ценностям и формирования необходимых убеждений;

Е) элемент знаково-символической подсистемы культуры;

Ж) набор символов, убеждений, ценностей, норм, образцов поведения, отличающих то или иное сообщество или какую-либо социальную группу.

11. Объективные элементы - это:

А) верования, ценности, ритуалы, табу, образы и мифы, связанные с историей организации и жизнью ее знаменитых членов, принятые нормы общения;

Б) символика, цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий, оборудование, мебель и пр;

В) свойства тех или иных предметов, процессов или явлений, позволяющие им служить образцами, ориентирами, мерилем поведения организации в целом и ее участников и признаваемые в качестве таковых большинством из них;

Г) стандартное мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу;

Д) совокупность специальных мероприятий (обрядов), оказывающих психологическое влияние на членов организации с целью укрепления преданности ей, затушевывания истинного смысла тех или иных сторон ее деятельности, обучения организационным ценностям и формирования необходимых убеждений;

Е) элемент знаково-символической подсистемы культуры;

Ж) набор символов, убеждений, ценностей, норм, образцов поведения, отличающих то или иное сообщество или какую-либо социальную группу

12. Организационные ценности - это:

А) верования, ценности, ритуалы, табу, образы и мифы, связанные с историей организации и жизнью ее знаменитых членов, принятые нормы общения;

Б) символика, цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий, оборудование, мебель и пр;

В) свойства тех или иных предметов, процессов или явлений, позволяющие им служить образцами, ориентирами, мерилем поведения

организации в целом и ее участников и признаваемые в качестве таковых большинством из них;

Г) стандартное мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу;

Д) совокупность специальных мероприятий (обрядов), оказывающих психологическое влияние на членов организации с целью укрепления преданности ей, затушевывания истинного смысла тех или иных сторон ее деятельности, обучения организационным ценностям и формирования необходимых убеждений;

Е) элемент знаково-символической подсистемы культуры;

Ж) набор символов, убеждений, ценностей, норм, образцов поведения, отличающих то или иное сообщество или какую-либо социальную группу.

13. Ритуал - это:

А) верования, ценности, ритуалы, табу, образы и мифы, связанные с историей организации и жизнью ее знаменитых членов, принятые нормы общения;

Б) символика, цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий, оборудование, мебель и пр;

В) свойства тех или иных предметов, процессов или явлений, позволяющие им служить образцами, ориентирами, мерилем поведения организации в целом и ее участников и признаваемые в качестве таковых большинством из них;

Г) стандартное мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу;

Д) совокупность специальных мероприятий (обрядов), оказывающих психологическое влияние на членов организации с целью укрепления преданности ей, затушевывания истинного смысла тех или иных сторон ее деятельности, обучения организационным ценностям и формирования необходимых убеждений;

Е) элемент знаково-символической подсистемы культуры;

Ж) набор символов, убеждений, ценностей, норм, образцов поведения, отличающих то или иное сообщество или какую-либо социальную группу.

14. Образы, легенды и мифы - это:

А) верования, ценности, ритуалы, табу, образы и мифы, связанные с историей организации и жизнью ее знаменитых членов, принятые нормы общения;

Б) символика, цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий, оборудование, мебель и пр;

В) свойства тех или иных предметов, процессов или явлений, позволяющие им служить образцами, ориентирами, мерилем поведения организации в целом и ее участников и признаваемые в качестве таковых большинством из них;

Г) стандартное мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу;

Д) совокупность специальных мероприятий (обрядов), оказывающих психологическое влияние на членов организации с целью укрепления преданности ей, затушевывания истинного смысла тех или иных сторон ее

деятельности, обучения организационным ценностям и формирования необходимых убеждений;

Е) элемент знаково-символической подсистемы культуры;

Ж)набор символов, убеждений, ценностей, норм, образцов поведения, отличающих то или иное сообщество или какую-либо социальную группу.

15. Обряд - это:

А)верования, ценности, ритуалы, табу, образы и мифы, связанные с историей организации и жизнью ее знаменитых членов, принятые нормы общения;

Б)символика, цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий, оборудование, мебель и пр;

В)свойства тех или иных предметов, процессов или явлений, позволяющие им служить образцами, ориентирами, мериллом поведения организации в целом и ее участников и признаваемые в качестве таковых большинством из них;

Г)стандартное мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу;

Д)совокупность специальных мероприятий (обрядов), оказывающих психологическое влияние на членов организации с целью укрепления преданности ей, затушевывания истинного смысла тех или иных сторон ее деятельности, обучения организационным ценностям и формирования необходимых убеждений;

Е) элемент знаково-символической подсистемы культуры;

Ж)набор символов, убеждений, ценностей, норм, образцов поведения, отличающих то или иное сообщество или какую-либо социальную группу.

16. Субкультура - это:

А)верования, ценности, ритуалы, табу, образы и мифы, связанные с историей организации и жизнью ее знаменитых членов, принятые нормы общения;

Б)символика, цвета, удобство и оформление интерьеров, внешний вид зданий, оборудование, мебель и пр;

В)свойства тех или иных предметов, процессов или явлений, позволяющие им служить образцами, ориентирами, мериллом поведения организации в целом и ее участников и признаваемые в качестве таковых большинством из них;

Г)стандартное мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу;

Д)совокупность специальных мероприятий (обрядов), оказывающих психологическое влияние на членов организации с целью укрепления преданности ей, затушевывания истинного смысла тех или иных сторон ее деятельности, обучения организационным ценностям и формирования необходимых убеждений;

Е) элемент знаково-символической подсистемы культуры;

Ж)набор символов, убеждений, ценностей, норм, образцов поведения, отличающих то или иное сообщество или какую-либо социальную групп.

17. Управление культурой – это:

А)исторически определенный уровень развития общества, творческих сил

и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях;

Б) сознательное и намеренное совершение какого-либо действия в ней, включающее усиление или ослабление культуры, адаптацию людей в культуре, развитие, поддержание, или изменение культуры;

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

Г) совокупность специальных мероприятий, оказывающих психологическое влияние на членов организации с целью укрепления преданности ей, затуманивания истинного смысла тех или иных сторон ее деятельности, обучения организационным ценностям и формирования необходимых убеждений;

18. Лозунги - это:

А) призывы, в краткой форме отражающие ее руководящие задачи, идеи;

Б) ценности, обычаи, обряды, ритуалы, нормы поведения членов организации, привнесенные из прошлого в настоящее;

В) образ мышления членов организации, определяемый традициями, ценностями, сознанием членов организации;

Г) стандартное мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу;

19. Традиции - это:

А) призывы, в краткой форме отражающие ее руководящие задачи, идеи;

Б) ценности, обычаи, обряды, ритуалы, нормы поведения членов организации, привнесенные из прошлого в настоящее;

В) образ мышления членов организации, определяемый традициями, ценностями, сознанием членов организации;

Г) стандартное мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу;

20. Менталитет - это:

А) призывы, в краткой форме отражающие ее руководящие задачи, идеи;

Б) ценности, обычаи, обряды, ритуалы, нормы поведения членов организации, привнесенные из прошлого в настоящее;

В) образ мышления членов организации, определяемый традициями, ценностями, сознанием членов организации;

Г) стандартное мероприятие, проводимое в определенное время и по специальному поводу;

21. Охранная функция культуры проявляется через:

А) создание барьера от нежелательных внешних воздействий;

Б) чувство принадлежности к организации, гордости за нее, стремление посторонних лиц включиться в нее, что чрезвычайно важно для решения кадровых проблем;

В) поддержание необходимых правил и норм поведения членов организации, их взаимоотношений, контактов с внешним миром, что является гарантией стабильности, уменьшает возможность нежелательных конфликтов;

Г) облегчение взаимного приспособления людей друг к другу и к

организации;

Д)направление деятельности организации и ее участников в необходимое русло;

Е)пробуждение в людях активность, стремление к их достижению, самореализации.

22. Интегрирующая функция культуры проявляется через:

А)создание барьера от нежелательных внешних воздействий;

Б)чувство принадлежности к организации, гордости за нее, стремление посторонних лиц включиться в нее, что чрезвычайно важно для решения кадровых проблем;

В)поддержание необходимых правил и норм поведения членов организации, их взаимоотношений, контактов с внешним миром, что является гарантией стабильности, уменьшает возможность нежелательных конфликтов;

Г)облегчение взаимного приспособления людей друг к другу и к организации;

Д)направление деятельности организации и ее участников в необходимое русло;

Е)пробуждение в людях активность, стремление к их достижению, самореализации.

23. Регулирующая функция культуры проявляется через:

А)создание барьера от нежелательных внешних воздействий;

Б)чувство принадлежности к организации, гордости за нее, стремление посторонних лиц включиться в нее, что чрезвычайно важно для решения кадровых проблем;

В)поддержание необходимых правил и норм поведения членов организации, их взаимоотношений, контактов с внешним миром, что является гарантией стабильности, уменьшает возможность нежелательных конфликтов;

Г)облегчение взаимного приспособления людей друг к другу и к организации;

Д)направление деятельности организации и ее участников в необходимое русло;

Е)пробуждение в людях активность, стремление к их достижению, самореализации.

24. Адаптивная функция культуры проявляется через:

А)создание барьера от нежелательных внешних воздействий;

Б)чувство принадлежности к организации, гордости за нее, стремление посторонних лиц включиться в нее, что чрезвычайно важно для решения кадровых проблем;

В)поддержание необходимых правил и норм поведения членов организации, их взаимоотношений, контактов с внешним миром, что является гарантией стабильности, уменьшает возможность нежелательных конфликтов;

Г)облегчение взаимного приспособления людей друг к другу и к организации;

Д)направление деятельности организации и ее участников в необходимое русло;

Е)пробуждение в людях активность, стремление к их достижению, самореализации.

25. Ориентирующая функция культуры проявляется через:

- А) создание барьера от нежелательных внешних воздействий;
- Б) чувство принадлежности к организации, гордости за нее, стремление посторонних лиц включиться в нее, что чрезвычайно важно для решения кадровых проблем;
- В) поддержание необходимых правил и норм поведения членов организации, их взаимоотношений, контактов с внешним миром, что является гарантией стабильности, уменьшает возможность нежелательных конфликтов;
- Г) облегчение взаимного приспособления людей друг к другу и к организации;
- Д) направление деятельности организации и ее участников в необходимое русло;
- Е) пробуждение в людях активность, стремление к их достижению, самореализации.

26. Мотивационная функция культуры проявляется через:

- А) создание барьера от нежелательных внешних воздействий;
- Б) чувство принадлежности к организации, гордости за нее, стремление посторонних лиц включиться в нее, что чрезвычайно важно для решения кадровых проблем;
- В) поддержание необходимых правил и норм поведения членов организации, их взаимоотношений, контактов с внешним миром, что является гарантией стабильности, уменьшает возможность нежелательных конфликтов;
- Г) облегчение взаимного приспособления людей друг к другу и к организации;
- Д) направление деятельности организации и ее участников в необходимое русло;
- Е) пробуждение в людях активность, стремление к их достижению, самореализации.

27. Познавательная функция культуры проявляется через:

- А) познание и усвоение корпоративной культуры, осуществляемое на стадии адаптации работника, способствует его включению в жизнь коллектива, в коллективную деятельность, определяет его успешность;
- Б) влияние на мировоззрение человека, зачастую корпоративные ценности превращаются в ценности личности и коллектива либо вступают с ними в конфликт;
- В) через ценности, принятые в корпорации, нормы поведения и другие элементы культуры обеспечиваются взаимопониманием работников и их взаимодействие;
- Г) восстановление духовных сил в процессе восприятия элементов культурной деятельности корпорации возможно лишь в случае высокого нравственного потенциала корпоративной культуры и причастности работника к ней и разделению ее ценностей;
- Д) непроизвольный синтез людьми отдельных элементов культуры организации в некое неуловимое целое, оказывающее, огромное воздействие как на эмоциональное, так и на рациональное отношение к ней.

28. Смыслообразующая функция культуры проявляется через:

- А) познание и усвоение корпоративной культуры, осуществляемое на

стадии адаптации работника, способствует его включению в жизнь коллектива, в коллективную деятельность, определяет его успешность;

Б) влияние на мировоззрение человека, зачастую корпоративные ценности превращаются в ценности личности и коллектива либо вступают с ними в конфликт;

В) через ценности, принятые в корпорации, нормы поведения и другие элементы культуры обеспечиваются взаимопониманием работников и их взаимодействие;

Г) восстановление духовных сил в процессе восприятия элементов культурной деятельности корпорации возможно лишь в случае высокого нравственного потенциала корпоративной культуры и причастности работника к ней и разделению ее ценностей;

Д) непроизвольный синтез людьми отдельных элементов культуры организации в некое неуловимое целое, оказывающее огромное воздействие как на эмоциональное, так и на рациональное отношение к ней.

29. Коммуникационная функция культуры проявляется через:

А) познание и усвоение корпоративной культуры, осуществляемое на стадии адаптации работника, способствует его включению в жизнь коллектива, в коллективную деятельность, определяет его успешность;

Б) влияние на мировоззрение человека, зачастую корпоративные ценности превращаются в ценности личности и коллектива либо вступают с ними в конфликт;

В) через ценности, принятые в корпорации, нормы поведения и другие элементы культуры обеспечиваются взаимопониманием работников и их взаимодействие;

Г) восстановление духовных сил в процессе восприятия элементов культурной деятельности корпорации возможно лишь в случае высокого нравственного потенциала корпоративной культуры и причастности работника к ней и разделению ее ценностей;

Д) непроизвольный синтез людьми отдельных элементов культуры организации в некое неуловимое целое, оказывающее огромное воздействие как на эмоциональное, так и на рациональное отношение к ней.

30. Рекреативная функция культуры проявляется через:

А) познание и усвоение корпоративной культуры, осуществляемое на стадии адаптации работника, способствует его включению в жизнь коллектива, в коллективную деятельность, определяет его успешность;

Б) влияние на мировоззрение человека, зачастую корпоративные ценности превращаются в ценности личности и коллектива либо вступают с ними в конфликт;

В) через ценности, принятые в корпорации, нормы поведения и другие элементы культуры обеспечиваются взаимопониманием работников и их взаимодействие;

Г) восстановление духовных сил в процессе восприятия элементов культурной деятельности корпорации возможно лишь в случае высокого нравственного потенциала корпоративной культуры и причастности работника к ней и разделению ее ценностей;

Д) непроизвольный синтез людьми отдельных элементов культуры

организации в некое неуловимое целое, оказывающее огромное воздействие как на эмоциональное, так и на рациональное отношение к ней.

Ключи

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Б	Е	Г	Д	А	Б	В	Г	Д	А	Б	В	Д	Е	Г
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Ж	Б	А	Б	В	А	Б	В	Г	Д	Е	А	Б	В	Г

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

а) основная учебная литература:

1. Емельянцеv, Н.В Организациянная культура : учеб. пособ./ Н.В Емельянцеv. - Симферополь: АНО"ООВО" "УЭУ", 2018. - 155 с. эр

2. Емельянцеv, Н.В Организациянная культура : Опорный конспект лекций/ Н.В Емельянцеv. - Симферополь: АНО"ООВО" "УЭУ", 2018. - 80 с.

3. Грошев И.В. Организациянная 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, 2013.— 535 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20983>.— ЭБС «IPRbooks»,

4. Зиновьев, Ф.В. Организациянная культура предприятия: Монография/ Ф.В. Зиновьев, А. В. Зеркаль. - Симферополь: Феникс, 2015. - 132 с.

5. Ковалева А.И. Организациянная культура производственных предприятий [Электронный ресурс]: монография/ Ковалева А.И., Колмыкова М.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2014.— 138 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8445>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

б) дополнительная учебная литература:

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры [Электронный ресурс]: монография/ Аксеновская Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академический Проект, Трикста, 2012.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/36447>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины

www.c-culture.ru – журнал «Корпоративная культура»
www.sup.kadrovik.ru – журнал «Справочник по управлению персоналом»
www.sf-online.ru – журнал «Секрет фирмы»
www.co.ru – журнал «Компания»
www.personal-mix.ru – журнал «Кадрь Микс»
Официальные сайты компаний

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведении лекций, лабораторных занятий, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

1. Творческое задание. Выполнение творческих заданий требуют от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.

2. Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);

- программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

- программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

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

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.