

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ А.Е. Рудин

«30» 06 2020 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.01

(Индекс дисциплины)

Организационно-управленческая культура

(Наименование дисциплины)

Кафедра:

37

Код

Рекламы и связей с общественностью

Наименование кафедры

Направление подготовки:

38.03.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки:

Управленческий консалтинг

Уровень образования:

бакалавриат

### План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего	144		144
	Аудиторные занятия	68		12
	Лекции	34		4
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия	34		8
	Самостоятельная работа	76		128
	Промежуточная аттестация			4
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен			
	Зачет	2		6
	Контрольная работа			6
	Курсовой проект (работа)			
<b>Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)</b>		<b>4</b>		<b>4</b>

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная		4										
Очно-заочная												
Заочная					0,5	3,5						

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

на основании учебных планов № 1/1/789, 1/3/788.

# 1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

## 1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая  Обязательная  Дополнительно является факультативом   
 Вариативная  По выбору

## 1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области формирования, внедрения, коррекции организационно-управленческой культуры.

## 1.3. Задачи дисциплины

- формирование системы знаний о методических основах и методике формирования, внедрения, коррекции организационно-управленческой культуры;
- формирование умений, направленных на практическое применение технологий организации корпоративных коммуникаций.

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

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ОК- 5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	первый
<b>Планируемые результаты обучения</b> Знать: 1) правила поведения и деловой коммуникации с клиентом, коллегой, необходимые для профессиональной деятельности Уметь: 1) формулировать цели, задачи, принципы организационной культуры Владеть: 1) Навыками межличностного и межкультурного взаимодействия		
ПК- 1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	первый
<b>Планируемые результаты обучения</b> Знать: 1) закономерности развития организационной культуры и правила ее диагностики Уметь: 1) выбирать инструментарий диагностики организационной культуры Владеть: 1) навыками диагностики организационной культуры		

## 1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

- формирование компетенции ОК-5 начато на данном этапе
- Экономическая теория (ПК-1)

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
<b>Учебный модуль 1. Теория организационно-управленческой культуры</b>			
Тема 1. Понятие организационно-управленческой культуры. Взаимосвязь организационно-управленческой и национальной культуры.	6		6
Тема 2. Элементы организационно-управленческой культуры и этапы ее формирования. Ценностно-нормативные и знаково-символические элементы организационной культуры.	30		30
Текущий контроль (письменный опрос)	2		-
<b>Учебный модуль 2. Национальные модели организационной культуры</b>			
Тема 3. Западная модель организационной культуры (Европа и США).	16		16
Тема 4. Восточная модель организационной культуры.	16		16
Тема 5. Специфика российской организационной культуры	14		14
Текущий контроль (письменный опрос)	2		-
<b>Учебный модуль 3. Практика формирования и управления организационной культурой</b>			
Тема 6. Типология организационных культур К. Камерона и Р. Куинна	10		10
Тема 7. Диагностика организационной культуры. Алгоритм проведения диагностики. Способы прямой и косвенной диагностики	12		12
Текущий контроль (письменный опрос)	2		-
<b>Учебный модуль 4. Содержание процесса формирования организационной культуры</b>			
Тема 8. Внедрение и коррекция организационной культуры.	10		10
тема 9. Социально-культурное сопровождение персонала организации. Технологии командообразования.	12		12
Текущий контроль (письменный опрос)	2		-
Текущий контроль (Контрольная работа)	-		14
<b>Промежуточная аттестация по дисциплине (зачет с оценкой)</b>	<b>10</b>		<b>4</b>
<b>ВСЕГО:</b>	<b>144</b>		<b>144</b>

### 3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

#### 3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	2	2			5	1
2	2	8			5	1
3	2	2			5	1
4	2	2			5	1
5	2	4				
6	2	4				
7	2	6				
8	2	4				
9	2	2				
<b>ВСЕГО:</b>		<b>34</b>				<b>4</b>

#### 3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
2	Практическое занятие. Разработка элементов организационно-управленческой культуры	2	18				
5	Семинар. Национальные модели организационно-управленческой культуры	2	2			6	2
6	Семинар. Типология	2	2			6	2

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
	корпоративных культур К. Камерона и Р. Куинна						
7	Практическое занятие. Диагностика организационно-управленческой культуры	2	4			6	2
8	Практическое занятие. Содержание процесса формирования организационно-управленческой культуры	2	4			6	2
<b>ВСЕГО:</b>			34				8

### 3.3. Лабораторные занятия не предусмотрены

## 4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

не предусмотрено

## 5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1	Письменный опрос	2	1				
2	Письменный опрос	2	1				
3	Письменный опрос	2	1				
4	Письменный опрос	2	1				
1-4	Контрольная работа					6	1

## 6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
усвоение теоретического материала	2	34			5	14
подготовка к практическим (семинарским) занятиям	2	32			6	100
Подготовка контрольной работы					6	14
подготовка к зачету	2	10			6	4
<b>ВСЕГО:</b>		76				132

## 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

### 7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	проблемная лекция, лекция-диалог, лекция с разбором конкретных ситуаций	10		2
Практические и семинарские занятия	дискуссия, опрос/коллоквиум, командное соревнование малых групп обучающихся; презентация домашнего задания	14		2

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
<b>ВСЕГО:</b>		34		4

## 7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся

### Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность: посещение лекций	30	активность в процессе усвоения теоретического материала лекций - 5 баллов за каждое занятие (всего 17 занятий) 15 баллов за активность на занятиях, максимум 100 баллов
2	Решение практических задач	40	25 баллов за решение практических заданий в каждом модуле (всего 4 модуля в семестре), максимум 100 баллов
3	Сдача зачета	30	ответ на вопрос (полнота, владение терминологией, затраченное время) – 2 вопроса, максимум 60 баллов, практическое задание – 40 баллов
<b>Итого (%):</b>		100	

### Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале	
86 - 100	5 (отлично)	Зачтено
75 – 85	4 (хорошо)	
61 – 74		
51 - 60		
40 – 50	3 (удовлетворительно)	Не зачтено
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	
1 – 16		
0		

## 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 8.1. Учебная литература

#### а) основная учебная литература

1. Вильчинская-Бутенко М. Э. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебное пособие / Вильчинская-Бутенко М. Э. — СПб.: СПГУТД, 2016.— 90 с.— Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_ext\\_inf\\_publish.php?id=3192](http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3192), по паролю
2. Колмыкова М.А. Профессиональная культура чиновника как единство профессионализма и управленческой культуры [Электронный ресурс]: учебное пособие / М.А. Колмыкова, Н.И. Селиверстова. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 108 с. — 978-5-7410-1552-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/69938.html>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

#### б) дополнительная учебная литература

3. Щеглова, Л. В. Культурология. Единство и многообразие форм культуры / Л. В. Щеглова, Н. Б. Шипулина, Н. Р. Саенко. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 194 с. — ISBN 978-5-905916-85-. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/31951.html>

## 8.2 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. – Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_get\\_file.php?id=2015811](http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811), по паролю.

## 8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. <http://publish.sutd.ru/>
2. ЭБС «IPRbooks»

## 8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Windows 10,
2. OfficeStd

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

- 1 стандартно оборудованная аудитория,
- 2 видеопроектор с экраном,
3. компьютер

## 8.6. Иные сведения и (или) материалы

не предусмотрено

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	<p>лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами.</p> <p>Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• проработка рабочей программы в соответствии с целями и задачами, структурой и содержанием дисциплины;</li><li>• конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы и формулировки; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины.</li><li>• Проверка терминов, понятий: осуществлять с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь;</li><li>• работа с теоретическим материалом (конспектирование источников): найти ответ на вопросы в рекомендуемой литературе.</li></ul> <p>Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации.</p>
Практические занятия	<p>на практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками сбора, анализа и обработки информации для принятия самостоятельных решений, навыками подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов по соответствующей тематике; навыками работы в малых группах</p> <p>Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ:</p> <p>работа с конспектом лекций;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• подготовка ответов к контрольным вопросам, тестовым заданиям;</li></ul> <p>просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.);</p>
Самостоятельная работа	<p>данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и другим источникам информации; подготовки курсовой работы и зачету. Самостоятельная работа выполняется индивидуально, а также может проводиться под руководством (при участии) преподавателя. При подготовке к зачету необходимо проработать конспекты лекций, рекомендуемую литературу, получить консультацию у преподавателя.</p>

## 10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

## 10.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ОК-5/первый	перечисляет основные этические принципы профессионального общения с представителями разных социальных групп; корректно формулирует ценностно-нормативные элементы организационной культуры и в устной и письменной формах доносит их до реципиентов; демонстрирует навыки эффективного общения в интернациональном трудовом коллективе	Вопросы для устного собеседования  практические задания	перечень вопросов для устного собеседования (13 вопросов);  перечень практических заданий (3 задания)
ПК-1/ первый	характеризует типы организационной культуры и инструментарий для ее диагностики; составляет анкеты, подбирает методики диагностики организационной культуры; демонстрирует навыки использования методик диагностики организационной культуры	Вопросы для устного собеседования  практические задания	перечень вопросов для устного собеседования (3 вопроса); перечень практических заданий (2 задания)

### 10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

#### Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций
		Устное собеседование
86 - 100	5 (отлично)	Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
75 – 85	4 (хорошо)	Ответ полный, основанный на проработке всех обязательных источников информации. Подход к материалу ответственный, но стандартный. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
61 – 74		Ответ стандартный, в целом качественный, основан на всех обязательных источниках информации. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или несущественные ошибки. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
51 - 60	3 (удовлетворительно)	Ответ воспроизводит в основном только лекционные материалы, без самостоятельной работы с рекомендованной литературой. Демонстрирует понимание предмета в целом, без углубления в детали. Присутствуют существенные ошибки или пробелы в знаниях по некоторым темам. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
40 – 50		Ответ неполный, основанный только на лекционных материалах. При понимании сущности предмета в целом – существенные ошибки или пробелы в знаниях сразу по нескольким темам, незнание (путаница) важных терминов. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
1 – 16		Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
0		Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользования подсказкой другого человека (вне зависимости от успешности такой попытки). <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>

**10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

**10.2.1. Перечень вопросов (тестовых заданий), разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций**

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Понятие «ценностно-нормативные элементы» организационной культуры	2
2	Понятие «знаково-символические элементы» организационной культуры.	2
3	Понятие «знаки отличия статуса»	2
4	Герои организации и легенды, связанные с ними	2
5	Факторы, определяющие специфику национальной культуры США	3
6	Возникновение специфики японского трудового менталитета	4
7	Японский вариант организационной культуры	4
8	Формирование специфики организационной культуры в России	5
9	Факторы сформирования особой системы отношений в России к собственности	5
10	Составляющие менталитета «советского человека» и организационной культуры современных российских фирм.	5
11	Характеристики клановой, рыночной, адхократической, иерархической культуры	6
12	Характеристика прямой и косвенной диагностики организационной культуры организации	7
13	Понятие жизненного цикла организации	1
14	Технологии командообразования.	8
15	Организация повседневного досуга персонала	9
16	Организация праздничного досуга персонала	9

**10.2.2. Вариант типовых практических заданий для текущего контроля**

№ п/п	Условия типовых задач (задач, кейсов)	Ответ
1	Тема 2. 1. Проанализируйте миссии трех компаний на наличие в них необходимых для философии компании элементов. 2. Разработайте проект миссии для «своей» компании.	План работы: Анализ миссии необходимо проводить по критериям: - полноты охвата деятельности, - ясности изложения, - декларативности или возможности применения на практике заявленных принципов.
2	Тема 7. Диагностика корпоративной культуры организации по методике К. Камерона и Р. Куинна	План работы: 1. Разработайте алгоритм диагностики корпоративной культуры организации, в которой работаете / учитесь. 2. Выберите инструментарий для диагностики корпоративной культуры организации, в которой работаете / учитесь. 3. Обоснуйте целесообразность выбора инструментария для диагностики корпоративной культуры организации.

**10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности), характеризующих этапы формирования компетенций**

**10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче зачета и порядок ликвидации академической задолженности**

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (принято на заседании Ученого совета 31.08.2013г., протокол № 1)

**10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

устная  письменная  компьютерное тестирование  иная\*

\*В случае указания формы «Иная» требуется дать подробное пояснение

**10.3.3. Особенности проведения зачета**

Время на подготовку ответа на зачете - 30 минут, проверка и сообщение результатов обучающемуся в этот же день после окончания зачета