



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИГО
Е. Абрамзон

03.03.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Направление подготовки (специальность)
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление дошкольным образованием

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения
очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Дошкольного и специального образования
Курс	1
Семестр	1


Магнитогорск
2019 год


Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (уровень магистратуры) (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 126)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Дошкольного и специального образования
20.02.2020, протокол № 8

Зав. кафедрой  Л.Н. Санникова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО
03.03.2020 г. протокол № 6

Председатель  Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:
доцент кафедры ДиСО, канд. пед. наук  Е.А. Овсянникова

Рецензент:
профессор кафедры СРиППО, д-р пед. наук  Е.Н. Ращигулина

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2020 - 2021 учебном году на заседании кафедры Дошкольного и специального образования

Протокол от 1 сентября 2020 г. № 1
Зав. кафедрой Файф Л.Н. Санникова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Дошкольного и специального образования

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Л.Н. Санникова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целью преподавания дисциплины является формирование у обучающихся видения целостной системы предприятия, с учётом традиций, ценностей и норм поведения сотрудников.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Управление организационной культурой входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Знания, полученные в результате освоения программы бакалавриата

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Управление образованием

Управление дошкольным образованием

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Управление организационной культурой» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-3	Способен к организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности педагогов
ПК-3.1	Организует под руководством уполномоченного руководителя образовательной организации методическую работу
ПК-3.2	Контролирует и оценивает качество программно-методической документации

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 37 акад. часов;
- аудиторная – 36 акад. часов;
- внеаудиторная – 1 акад. часов
- самостоятельная работа – 107 акад. часов;

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Введение в управление организационной культурой								
1.1 Понятие, структура и содержание организационной культуры. Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	1	6		6/2И	32	Доклады на темы: 1. Сравнительный анализ организационной, корпоративной и предпринимательской культур 2. Взаимосвязь организационной культуры и управления. 3. Особенности организационной культуры в различных странах.	Устный опрос. Представление материалов на практическом занятии	ПК-3.1, ПК-3.2

<p>1.2 Понятие и виды субкультур. Типология культур, характеристика основных типов. Содержание и показатели анализа организационной культуры</p>		6		6/2И	32	<p>Доклады на тему: Субкультуры в различных организациях, их влияние на эффективность работы компании в целом. Анализ учебного фильма Использование методики определения типа организационной культуры. Использование одной из методик оценки показателей организационной культуры</p>	<p>Устный опрос. Представление материалов на практическом занятии</p>	<p>ПК-3.1, ПК-3.2</p>
<p>1.3 Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Изменение культуры организации. Влияние организационной культуры на эффективность работы</p>		6		6/2И	43	<p>Анализ периодических изданий, ресурсов сети Internet . Выполнить контрольную работу</p>	<p>Устный опрос. Представление материалов на практическом занятии</p>	<p>ПК-3.1, ПК-3.2</p>
<p>Итого по разделу</p>		18		18/6И	107			
<p>Итого за семестр</p>		18		18/6И	107		зачёт	
<p>Итого по дисциплине</p>		18		18/6И	107		зачет	

5 Образовательные технологии

Образовательные технологии – это целостная модель образовательного процесса, системноопределяющая структуру и содержание деятельности обеих сторон этого процесса (преподавателя и студента), имеющая целью достижение планируемых результатов с поправкой на индивидуальные особенности его участников. Технологичность учебного процесса состоит в том, чтобы сделать учебный процесс полностью управляемым.

Для достижения планируемых результатов обучения, в обучении дисциплине «Нормативно-правовые и этические основы профессиональной деятельности» используются следующие образовательные технологии:

– деятельностные, практикоориентированные технологии, направленные на формирование системы профессиональных практических умений, обеспечивающих возможность качественно выполнять квазипрофессиональную деятельность;

– развивающие проблемно-ориентированные технологии, направленные на формирование и развитие проблемного мышления, мыслительной активности, способности видеть и формулировать проблемы, выбирать способы и средства для их решения. Используются виды проблемного обучения: учебные дискуссии, коллективная деятельность в группах при выполнении проектных работ;

– личностно-ориентированные технологии обучения, обеспечивающие в ходе учебного процесса учет различных способностей обучаемых, создание необходимых условий для развития их индивидуальных способностей, развитие активности личности в учебном процессе.

В рамках дисциплины планируется проведение традиционных и нетрадиционных лекционных и практических занятий. Традиционные занятия: информационная лекция, беседа по заранее определенным вопросам, выступления студентов по плану занятия. Нетрадиционные: проблемные лекции и семинары, семинар-дискуссия, семинар по решению профессиональных задач.

В учебном плане по дисциплине запланированы занятия в интерактивной форме. В связи с чем, планируется использование таких интерактивных форм работы как: обсуждение дискуссионных вопросов, разработка рекомендаций, круглый стол, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические тренинги.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Овсянникова, Е. А. Психология делового общения : учебно-методическое пособие / Е. А. Овсянникова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3353.pdf&show=dcatalogues/1/1139088/3353.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

2. Бужинская, Д. С. Культура речи : учебное пособие / Д. С. Бужинская, О. Е. Чернова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2015. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1393.pdf&show=dcatalogues/1/1123848/1393.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

3. Кашуба, И. В. Профессионально-педагогическая культура руководителя общеобразовательной организации : учебное пособие. Ч. 1 / И. В. Кашуба ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2018. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3720.pdf&show=dcatalogues/1/1527709/3720.pdf&view=true> (дата обращения: 15.10.2019). - Макрообъект.

4. Кашуба, И. В. Профессионально-педагогическая культура руководителя общеобразовательной организации : учебное пособие. Ч. 2 / И. В. Кашуба ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2018. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3775.pdf&show=dcatalogues/1/1527880/3775.pdf&view=true> (дата обращения: 15.10.2019). - Макрообъект.

5. Основы теории и практики управления : учебное пособие / Т. Н. Зайцева, И. А. Долматова, Н. И. Барышникова, В. Ф. Рябова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2873.pdf&show=dcatalogues/1/1134041/2873.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект

б) Дополнительная литература:

1. Овсянникова, Е. А. Основы конфликтологии : учебное пособие / Е. А. Овсянникова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2676.pdf&show=dcatalogues/1/1131459/2676.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

2. Бахольская, Н. А. Психолого-педагогические основы коммуникативной деятельности педагога : учебно-методическое пособие / Н. А. Бахольская. - Магнитогорск : МГТУ, 2013. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=1033.pdf&show=dcatalogues/1/1119331/1033.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

3. Мельник, М. А. Профессиональная этика и профессионально-деловая коммуникация : учебно-методическое пособие / М. А. Мельник, А. И. Назарычева ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2650.pdf&show=dcatalogues/1/1131143/2650.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

4. Местное самоуправление и муниципальное управление : учебник / под ред. А. С. Прудникова, М. С. Трофимова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - (Учебная литература для высш. и сред. проф. образ.). - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=389.pdf&show=dcatalogues/1/1079327/389.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

5. Гневэк, О. В. Основы культуры речи : учебное пособие / О. В. Гневэк, Г. Е. Дронова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL:

<https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2573.pdf&show=dcatalogues/1/1130379/2573.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект.

в) Методические указания:

Л.Н.Санникова, Н.И.Левшина Промежуточная аттестация: система мониторинга качества образовательной деятельности обучающихся: методические рекомендации для обучающихся – Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. университета им.Г.И.Носова, 2019. -18 с. (25 шт. в библиотеке МГТУ).

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно
7Zip	свободно	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) URL:	https://elibrary.ru/project_risc.asp
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	https://dlib.eastview.com/
Поисковая система Академия Google (Google Scholar) URL	https://scholar.google.ru/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам URL	http://window.edu.ru/
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp
Университетская информационная система РОССИЯ	https://uisrussia.msu.ru
Международная наукометрическая реферативная и полнотекстовая база данных научных изданий «Web of science»	http://webofscience.com
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Scopus»	http://scopus.com
Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals	http://link.springer.com/
Международная база справочных изданий по всем отраслям знаний SpringerReference	http://www.springer.com/references

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

- Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации - Доска, мультимедийный проектор, экран

- Помещения для самостоятельной работы обучающихся - Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

- Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования - Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Приложение 1

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Практические занятия:

Практическое занятие № 1

Тема: Понятие, структура и содержание организационной культуры.

Анализ самостоятельно выполненного задания

Работа в малых группах.

Задание: сформулировать миссию, лозунг; разработать логотип, дресс-код, определить цветовое решение; придумать внутрикорпоративную легенду; проиллюстрировать отношение Компании X к таким факторам как время, субординация, бюрократия. Подготовить презентацию организационной культуры Компании X с использованием разработанных элементов.

Дискуссия

1. Что относится к элементам организационной культуры?
2. Какие уровни организационной культуры существуют?
3. В чем состоит цель формируемой организационной культуры?

Практическое занятие № 2

Тема: Факторы, влияющие на особенности организационной культуры

Анализ самостоятельно выполненного задания

Работа в малых группах

Анализ практической ситуации «Маргарита и Дом Забот»

Ситуация иллюстрирует влияние неформального лидера на поведение сотрудников организации.

Задание: Прочтите ситуацию. Попытайтесь определить природу проблемы. Дайте совет Маргарите по выходу из сложившейся ситуации. Подготовьте презентацию предлагаемых мероприятий

Практическое занятие № 3

Тема: Понятие и виды субкультур

Анализ и оценка самостоятельно выполненного задания

Работа в малых группах

Задание: попытайтесь определить, представителями каких субкультур вы являетесь. Определите их типы с учетом различных критериев типологизации. Подготовьте презентацию.

Практическое занятие № 4

Тема: Типология культур, характеристика основных типов

Доклады студентов на тему: Особенности организационной культуры российских компаний.

Работа в малых группах

Анализ практической ситуации

«ВудКоИнкорпорэйтед» хочет торговать русским лесом»

Ситуация иллюстрирует влияние на деятельность организации национальных особенностей поведения людей.

Задание: Прочтите и проанализируйте самостоятельно, а затем в группе проблему данной ситуации. Постарайтесь определить основные кросскультурные ошибки, которые были сделаны в ходе подготовки и переговоров российской и американской сторонами, исходя из того, что каждой стороной их допущено как минимум полдюжины. Определите природу проблем. Подготовьте презентацию ответа.

Практическое занятие № 5

Тема: Содержание и показатели анализа организационной культуры

Письменное задание: Определить тип доминирующей организационной культуры Компании X с использованием методики ООК. Дать общую характеристику Компании X. Проиллюстрировать примерами из деятельности Компании X аспекты присущие выявленному типу организационной культуры.

Практическое занятие № 6

Тема: Изменение культуры организации

Анализ самостоятельно выполненного задания

Анализ практической ситуации «Полет»

Ситуация позволяет оценить различные уровни изменений: индивидуальный, командный, групповой/отдельский, организационный; позволяет сформировать навыки проведения анализ поля сил (Левин); иллюстрирует возможные формы сопротивления изменению.

Задание: Задача группы - выступить в качестве консультантов и проконсультировать Правление - какими мерами можно удержать персонал после слияния. Предложите способы ослабления/минимизации сопротивления. Подготовьте презентацию ответа. Разработайте план осуществления изменений с учетом трехэтапной модели Левина.

Практическое занятие № 7

Тема: Влияние организационной культуры на эффективность предприятия

Анализ самостоятельно выполненного задания

Работа в малых группах

Задание: Разработать совместно план осуществления изменений и определить комплекс мероприятий по минимизации сопротивления (практическая ситуация «Полет») основываясь на выполненных домашних заданий. Оценить влияние осуществления предлагаемых мероприятий на организационную эффективность. Определить пути минимизации/компенсации негативного воздействия. Подготовить презентацию ответа

Контрольная работа

Задание: подготовить письменный ответ на представленные ниже вопросы. Объем ответа на каждый из вопросов не должен превышать 0,5 страницы. В работе необходимо дать правильный ответ на вопрос, аргументировать выбор, раскрыть сущность понятия.

1. Убеждения и ценности, верования и взгляды, специфические элементы языка, которые являются общими для группы и регулируют взаимодействие людей в группе, можно назвать....
2. При наличии каких условий можно говорить о существовании в организации субкультуры?
3. Дайте определение. Это культура, господствующая в данный период развития, характеризующая уровень развития и присущая наибольшему числу людей.
4. Какое название носят различия обусловленные существованием мужской и женской субкультур?

5. Дискриминация, осуществляемая по отношению к представителям другой возрастной группы носит название...
6. Что является важнейшим признаком субкультуры группы девиантов?

Тест для самопроверки

1. Антропологический подход к определению культуры заключается в
- a) признании самоценности культуры каждого народа,
 - b) признании культуры как фактора организации и образования жизни какого-либо общества,
 - c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия общества,
 - d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.
2. Отметьте факторы, влияющие на организационную культуру, связанные с персоналом.
- a) квалификация, образование и общий уровень развития персонала,
 - b) характер и содержание работы,
 - c) уровень правового развития общества,
 - d) отношение к организационной культуре компании потребителей.
3. Социологический подход к определению культуры заключается в
- a) признании самоценности культуры каждого народа,
 - b) признании культуры как фактора организации и образования жизни какого-либо общества,
 - c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия общества,
 - d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.
4. Философский подход к определению культуры заключается в
- a) признании самоценности культуры каждого народа,
 - b) признании культуры как фактора организации и образования жизни какого-либо общества,
 - c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия общества,
 - d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.
5. Что не относится к характеристикам, на основе которых Ф. Харрис и Р. Моран предлагают рассматривать конкретную организационную культуру
- a) коммуникационная система и язык общения,
 - b) внешний вид,
 - c) привычки и традиции,
 - d) контроль.
6. Отметьте элементы рамочной конструкции конкурирующих ценностей организационной культуры, которые присущи типологии К. Кэмерона и Р. Куинна.
- a) клан,
 - b) феминизм,
 - c) иерархия,
 - d) бюрократия.
7. Что не относится к элементам организационной культуры?
- a) ценности,
 - b) нормы,
 - c) символика,
 - d) образцы базовых предложений.
8. Какие уровни организационной культуры существуют?
- a) поверхностный,
 - b) глубинный,
 - c) внешний,
 - d) внутренний.

9. Способствовать реализации стратегии организации посредством создания высокоэффективного мотивационного механизма, обеспечивающего высокую организационную эффективность и лояльность персонала организации – это:
- определение организационной культуры;
 - цель организационной культуры;
 - функция организационной культуры;
 - механизм действия организационной культуры.
10. Отметьте возможные подходы к организационной культуре, которые выделил Е. Молл.
- внешний,
 - внутренний,
 - понятийный,
 - когнитивный.
11. Какой функции организационной культуры не существует?
- ресурсосберегающей,
 - ценностеобразующей,
 - коммуникационной,
 - инновационной.
12. К какой функции организационной культуры можно отнести «развитие системы социальной стабильности в организации, достижение общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива»?
- мотивирующей,
 - коммуникационной,
 - стабилизационной,
 - познавательной.
13. Что не относится к внутренним факторам, влияющим на организационную культуру?
- характер и содержание работы компании,
 - внутренний и внешний дизайн компании,
 - уровень научно-технического развития отрасли,
 - политика компании в области инноваций.
14. Что можно отнести к факторам управления, оказывающим влияние на организационную культуру?
- деловую среду в целом и в отдельной отрасли,
 - этические и моральные нормы и ценности, преобладающие в обществе,
 - общие экономические условия,
 - средства и методы, используемые для достижения цели.
15. Когда происходит зарождение организационной культуры?
- при объединении людей в группы,
 - на этапе создания организации,
 - при внедрении формальных правил и процедур,
 - при внедрении санкций.
16. Отметьте факторы, определяющие силу организационной культуры?
- разделяемость,
 - общность,
 - индивидуализм,
 - интенсивность.
17. Определяет степень, в которой члены организации признают основные ценности компании – это ...
- разделяемость,
 - общность,
 - индивидуализм,
 - интенсивность.

18. Может ли организационная культура формироваться как стихийно, так и специальным образом?

- a) да;
- b) нет.

19. Убеждения и ценности, верования и взгляды, специфические элементы языка, которые являются общими для группы и регулируют взаимодействие людей в группе, можно назвать....

- a) организационной культурой,
- b) корпоративной культурой,
- c) предпринимательской культурой,
- d) субкультурой.

20. При наличии каких условий можно говорить о существовании в организации субкультуры?

- a) когда имеется большое количество отделов в организации,
- b) когда определенные критерии позволяют отделить какую-нибудь группу от других,
- c) когда существует сплоченность коллектива,
- d) когда руководитель разделяет ценности персонала.

21.это культура, господствующая в данный период развития, характеризующая уровень развития и присущая наибольшему числу людей.

- a) нормативная субкультура,
- b) предпринимательская культура,
- c) доминирующая культура,
- d) модальная субкультура.

22. Какое название носят различия обусловленные существованием мужской и женской субкультур?

- a) гендерные,
- b) психофизиологические,
- c) функциональные,
- d) ментальные.

23. Дискриминация, осуществляемая по отношению к представителям другой возрастной группы носит название...

- a) профессиональная субкультура,
- b) эйджеризм,
- c) девиантность.

24. Что является важнейшим признаком субкультуры группы девиантов?

- a) отсутствие долгосрочных целей,
- b) не доброжелательные отношения в коллективе,
- c) слабая мотивация к соблюдению общепринятых и общезначимых норм поведения,
- d) потребность в самовыражении.

25. Какой фактор модели ценностей, не входят в типологию Г. Хофштеде?

- a) индивидуализм-коллективизм,
- b) дистанция власти,
- c) маскулинизация - феминизация,
- d) преемственность в управлении.

26. Отметьте правильное утверждение.

- a) Ф. Клухольм и Ф. Стродберг определили шесть базисных признаков национального своеобразия организационных культур;
- b) Ф. Клухольм и Ф. Стродберг не учитывали влияние отношение к окружающей среде;
- c) Ф. Клухольм и Ф. Стродберг определили сущность организационной культуры.

27. Отметьте те параметры, по которым Ф. Тромпенаарс сравнивает виды организационных культур.

- a) равенство - иерархия,
- b) ориентация на личность - ориентация на задачу (цель),

- c) ориентация на внутреннюю среду - ориентация на внешнюю среду,
 - d) ориентация на подчинённого - ориентация на руководителя.
28. Отметьте те типы организационной культуры, которые выделили Т. Дил и А. Кеннеди.
- a) культуру «продвижения продукции»,
 - b) культуру «усердной работы»,
 - c) культуру «процесса»,
 - d) культуру «крутых организаций».
29. Укажите авторов, которые предложили типологию организационных культур по признаку специфики гендерных отношений.
- a) С. Медок и Д. Паркин,
 - b) Т. Дил и А. Кеннеди,
 - c) Ф. Клухольм и Ф. Стродберг,
 - d) К. Кэмерон — Р. Куинн.
30. Отметьте, что организационная культура обеспечивает одновременно.
- a) стабильность и приспособляемость;
 - b) повышение мотивации и карьерный рост;
 - c) обеспечение организации кадрами и повышение эффективности.
31. Верно ли утверждение: «**Содержательные** показатели относятся к аспектам организационной культуры, которые должны играть роль намеков в сценариях, помогая индивидам распознать культурные ценности своей организации».
- a) верно;
 - b) не верно.
32. Какого инструмента оценки организационной культуры не существует?
- a) оценка общего культурного уровня;
 - b) инструмент оценки конкурентных ценностей (опросная методика);
 - c) оценка потенциала организационной культуры.
33. Что не относится к образцовым измерениям организационной культуры?
- a) сила;
 - b) сплоченность;
 - c) взаимозаменяемость;
 - d) культурный тип (или тип культуры).
34. Что подразумевается под гендерным анализом организационной культуры?
- a) определенные социальные связи между работниками-мужчинами и работниками-женщинами;
 - b) анализ особенностей организационной культуры с учётом длительности существования организации;
 - c) определение взаимосвязи между организационной культурой и возрастом сотрудников предприятия.
35. Какого метода поддержания организационной культуры не существует?
- a) заявления, призывы, декларации руководства;
 - b) моделирование ролей, обучение и тренировка;
 - c) проведение ярмарки вакансий;
 - d) критерии принятия на работу, продвижения и увольнения.
36. Какое понятие шире?
- a) обряды;
 - b) ритуалы.
37. С чего начинается формирование организационной культуры?
- a) выявление носителей культуры;
 - b) определение стартовых позиций персонала;
 - c) выработка миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей;
 - d) оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых корректировок.
38. На какие виды делятся конкурентные преимущества по М. Портеру?

- a) дифференциация продуктов-товаров;
 - b) более низкие издержки на создание и реализацию товаров;
 - c) более высокие издержки на реализацию товаров;
 - d) отсутствие дифференциации товаров.
39. Что предлагают К. Камерон и Р. Куинн для выявления соответствия организационной культуры стратегии организации? а) проводить систематический анализ предприятия;
- b) разделить типы организационных культур на 4 категории;
- c) сравнивать экономические и социально – психологические параметры предприятий.
40. «Для адхократической культуры фокус стратегий находится во внешней среде» - верно ли данное утверждение? а) да, утверждение верно;
- b) утверждение не верно.
41. Что предлагают Х. Шварц и С. Девис в области взаимосвязи организационной культуры и стратегии предприятия.
- a) использовать только ту стратегию, которая соответствует организационной культуре;
- b) не выделять взаимосвязь организационной культуры и стратегии предприятия;
- c) разложить стратегию как единое целое на составные части (задачи).
42. Какого этапа изменения организационной культуры не существует?
- a) обоснование необходимых изменений;
- b) выделение ответственных лиц, которые будут внедрять новую организационную культуру;
- c) сортировка, отбор, разработка новшеств;
- d) обсуждение, доработка, внедрение.
43. Отметьте, что не включает в себя суть этапа обсуждения, доработки и внедрения изменений организационной культуры.
- a) разработка чёткого плана действий;
- b) исполнение плана на практике;
- c) сравнение планов различных предприятий;
- d) усовершенствование коммуникационных систем.
44. Сколько основных этапов включает в себя работа по управлению изменениями организационной культуры?
- a) 2 этапа;
- b) 4 этапа;
- c) 5 этапов;
- d) 6 и более.
45. Можно ли произвести изменение организационной культуры за месяц?
- a) да;
- b) нет.
46. В чём заключается суть модели эффективности В. Сате?
- a) в рассмотрении влияния организационной культуры на предприятие через 7 процессов;
- b) в применении на практике методов управления межличностными отношениями;
- c) в разработке программ повышения уровня организационной культуры.
47. Верно ли утверждение: «Кооперацию как образец поведения в организации нельзя установить только с помощью формальных управленческих мер».
- a) да;
- b) нет.
48. По каким направлениям осуществляется влияние организационной культуры на коммуникации?
- a) отсутствие необходимости коммуницировать в делах, по которым имеются разделяемые предположения;
- b) разделяемые предположения обеспечивают направленность и оказывают помощь в интерпретации получаемых сообщений;
- c) все варианты верны;
- d) все варианты не верны.

49. Суть какой модели состоит в том, что для своего выживания и процветания любая организация должна быть способной адаптироваться к постоянно меняющимся условиям внешней среды, добиваться выполнения поставленных ею целей, интегрировать свои части в единое целое и, наконец, быть признанной людьми и другими организациями.

- a) Модели Сате;
- b) Модели Парсонса;
- c) Модели Квина—Рорбаха;
- d) Модель Питерса—Уотермана.

50. Кому принадлежит модель «Конкурирующие ценности и организационная эффективность».

- a) Сате;
- b) Парсонсу;
- c) Квину и Рорбаху.

51. Какая из моделей выявила связь между культурой и успехом в работе организации?

- a) Модели Сате;
- b) Модели Парсонса;
- c) Модели Квина—Рорбаха;
- d) Модель Питерса—Уотермана.

Приложение 2

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

a) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-3 Способен к организационно-педагогическому сопровождению методической деятельности педагогов		
ПК-3.1	Организует под руководством уполномоченного руководителя образовательной организации методическую работу	<p>Теоретические вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие культура, подходы к анализу «культуры». 2. Понятие организационной культуры и её элементы. 3. Сравнительный анализ понятий: организационная, корпоративная и предпринимательская культуры. 4. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры. 5. Уровни организационной культуры. 6. Структура организационной культуры. 7. Характеристики рассмотрения организационной культуры. 8. Подходы к организационной культуре по Е. Моу. 9. Функции организационной культуры. 10. Факторы, влияющие на организационную культуру. 11. Жизненный цикл организационной культуры. 12. Понятие субкультура, критерии возникновения и особенности формирования. 13. Модальная и нормативная субкультуры.

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		<p>14. Гендерные различия субкультуры.</p> <p>15. Возрастные различия субкультуры.</p> <p>16. Профессиональные субкультуры.</p> <p>17. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением.</p> <p>18. Типологии культур «Среда — Организация» (национальное в организационной культуре).</p> <p>19. Типологии культур «Индивид — Организация» (индивидуальное в организационной культуре).</p> <p>20. Взаимосвязь стратегии и культуры организации.</p> <p>21. Показатели анализа организационной культуры</p> <p>22. Инструменты оценки организационной культуры.</p> <p>23. Инструмент оценки конкурентных ценностей</p> <p>24. Методы поддержания и укрепления организационной культуры.</p> <p>25. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.</p> <p>26. Этапы формирования организационной культуры.</p> <p>27. Базовые конкурентные стратегии.</p> <p>28. Соотношение типов культуры К. Камерона и Р. Куинна с базовыми конкурентными стратегиями, разработанными М. Портером.</p> <p>29. Основные подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации.</p> <p>30. Этапы изменения культуры организации.</p> <p>31. Соотношение понятий «эффективность» и «эффект».</p> <p>32. Модель эффективности Сате.</p> <p>33. Модель эффективности Парсонса.</p> <p>34. Модель эффективности Квина—Рорбаха</p> <p>35. Модель эффективности Питерса—Уотермана.</p>
ПК-3.2	Контролирует и оценивает качество программно-методической документации	<p>Тестовые задания:</p> <p>1. Назовите факторы, влияющие на организационную культуру, связанные с персоналом.</p> <p>2. Что не относится к внутренним факторам, влияющим на организационную культуру?</p> <p>а) характер и содержание работы компании,</p> <p>б) внутренний и внешний дизайн компании,</p> <p>с) уровень научно-технического развития отрасли,</p> <p>д) политика компании в области инноваций.</p> <p>3. Что можно отнести к факторам управления, оказывающим влияние на организационную культуру?</p> <p>4. Когда происходит зарождение организационной</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		культуры? а)при объединении людей в группы, б)на этапе создания организации, с)при внедрении формальных правил и процедур, d)при внедрении санкций. 5. Назовите факторы, определяющие силу организационной культуры? 6. Какой из факторов определяет степень, в которой члены организации признают основные ценности компании?

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Зачет по данной дисциплине проводится в устной форме собеседования с преподавателем.

При подготовке к зачету необходимо опираться на материал курса, пройденный на аудиторных занятиях, а так же наработанный Вами материал в ходе самостоятельной работы.

Вопросы к зачету

1. Понятие культура, подходы к анализу «культуры».
2. Понятие организационной культуры и её элементы.
3. Сравнительный анализ понятий: организационная, корпоративная и предпринимательская культуры.
4. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры.
5. Уровни организационной культуры.
6. Структура организационной культуры.
7. Характеристики рассмотрения организационной культуры.
8. Подходы к организационной культуре по Е. Могу.
9. Функции организационной культуры.
10. Факторы, влияющие на организационную культуру.
11. Жизненный цикл организационной культуры.
12. Понятие субкультура, критерии возникновения и особенности формирования.
13. Модальная и нормативная субкультуры.
14. Гендерные различия субкультуры.
15. Возрастные различия субкультуры.
16. Профессиональные субкультуры.
17. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением.
18. Типологии культур «Среда — Организация» (национальное в организационной культуре).
19. Типологии культур «Индивид — Организация» (индивидуальное в организационной культуре).
20. Взаимосвязь стратегии и культуры организации.
21. Показатели анализа организационной культуры
22. Инструменты оценки организационной культуры.
23. Инструмент оценки конкурентных ценностей
24. Методы поддержания и укрепления организационной культуры.
25. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
26. Этапы формирования организационной культуры.

27. Базовые конкурентные стратегии.
28. Соотношение типов культуры К. Камерона и Р. Куинна с базовыми конкурентными стратегиями, разработанными М. Портером.
29. Основные подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации.
30. Этапы изменения культуры организации.
31. Соотношение понятий «эффективность» и «эффект».
32. Модель эффективности Сате.
33. Модель эффективности Парсонса.
34. Модель эффективности Квина—Рорбаха
35. Модель эффективности Питерса—Уотермана.

Показатели и критерии оценивания зачета:

Отметка **«зачтено»** по дисциплине выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Отметка **«не зачтено»** выставляется обучающемуся, который не знает программный материал, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические задания. Отметка «не зачтено» выставляется также, если обучающийся после начала зачета отказался его сдавать.