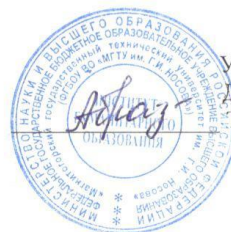




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИГО  
Т.Е. Абрамзон

11.02.2020 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  
2020 год

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

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Дошкольного и специального образования  
27.01.2020, протокол № 7

Зав. кафедрой Санникова Л.Н. Санникова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО  
11.02.2020 г. протокол № 5

Председатель Абрамзон Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры ДиСО, канд. пед. наук Овсянникова Е.А. Овсянникова

Рецензент:

профессор кафедры СРиППО, д-р пед. наук Ращикулина Е.Н. Ращикулина

### **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

1.2 Понятие и виды субкультур. Типология культур, характеристика основных типов. Содержание и показатели анализа организационной культуры	6		6/2И	32	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	Устный опрос. Представление материалов на практическом занятии	ПК-3.1, ПК-3.2
1.3 Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Изменение культуры организации. Влияние организационной культуры на эффективность работы	6		6/2И	43	Анализ периодических изданий, ресурсов сети Internet . Выполнить контрольную работу	Устный опрос. Представление материалов на практическом занятии	ПК-3.1, ПК-3.2
Итого по разделу	18		18/6И	107			
Итого за семестр	18		18/6И	107		зачёт	
Итого по дисциплине	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
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно

### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>

### 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

- Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа - Доска, 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 заданиях. 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 самооценности 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:
- a) определение организационной культуры;
  - b) цель организационной культуры;
  - c) функция организационной культуры;
  - d) механизм действия организационной культуры.
10. Отметьте возможные подходы к организационной культуре, которые выделил Е. Молл.
- a) внешний,
  - b) внутренний,
  - c) понятийный,
  - d) когнитивный.
11. Какой функции организационной культуры не существует?
- a) ресурсосберегающей,
  - b) ценностеобразующей,
  - c) коммуникационной,
  - d) 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»?
- a) мотивирующей,
  - b) коммуникационной,
  - c) стабилизационной,
  - d) познавательной.

13. Что не относится к внутренним факторам, влияющим на организационную культуру?
- a) характер и содержание работы компании,
  - b) внутренний и внешний дизайн компании,
  - c) уровень научно-технического развития отрасли,
  - d) политика компании в области инноваций.
14. Что можно отнести к факторам управления, оказывающим влияние на организационную культуру?
- a) деловую среду в целом и в отдельной отрасли,
  - b) этические и моральные нормы и ценности, преобладающие в обществе,
  - c) общие экономические условия,
  - d) средства и методы, используемые для достижения цели.
15. Когда происходит зарождение организационной культуры?
- a) при объединении людей в группы,
  - b) на этапе создания организации,
  - c) при внедрении формальных правил и процедур,
  - d) при внедрении санкций.
16. Отметьте факторы, определяющие силу организационной культуры?
- a) разделяемость,
  - b) общность,
  - c) индивидуализм,
  - d) интенсивность.
17. Определяет степень, в которой члены организации признают основные ценности компании – это ...
- a) разделяемость,
  - b) общность,
  - c) индивидуализм,
  - d) 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) культу «продвижения продукции»,
  - b) культу «усердной работы»,
  - c) культу «процесса»,
  - d) культу «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?
- a) 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?
- a) 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><b>Теоретические вопросы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие культура, подходы к анализу «культуры».</li> <li>2. Понятие организационной культуры и её элементы.</li> <li>3. Сравнительный анализ понятий: организационная, корпоративная и предпринимательская культуры.</li> <li>4. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры.</li> <li>5. Уровни организационной культуры.</li> <li>6. Структура организационной культуры.</li> <li>7. Характеристики рассмотрения организационной культуры.</li> <li>8. Подходы к организационной культуре по Е. Моу.</li> <li>9. Функции организационной культуры.</li> <li>10. Факторы, влияющие на организационную культуру.</li> <li>11. Жизненный цикл организационной культуры.</li> <li>12. Понятие субкультура, критерии возникновения и особенности формирования.</li> <li>13. Модальная и нормативная субкультуры.</li> <li>14. Гендерные различия субкультуры.</li> <li>15. Возрастные различия субкультуры.</li> <li>16. Профессиональные субкультуры.</li> <li>17. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением.</li> <li>18. Типологии культур «Среда — Организация» (национальное в организационной культуре).</li> <li>19. Типологии культур «Индивид — Организация» (индивидуальное в организационной культуре).</li> <li>20. Взаимосвязь стратегии и культуры организации.</li> <li>21. Показатели анализа организационной культуры</li> <li>22. Инструменты оценки организационной культуры.</li> <li>23. Инструмент оценки конкурентных ценностей</li> <li>24. Методы поддержания и укрепления организационной культуры.</li> <li>25. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.</li> <li>26. Этапы формирования организационной культуры.</li> <li>27. Базовые конкурентные стратегии.</li> <li>28. Соотношение типов культуры К. Камерона и Р. Куинна с базовыми конкурентными стратегиями, разработанными М. Портером.</li> </ol>



Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		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.
ПК-3.2	Контролирует и оценивает качество программно-методической документации	<b>Тестовые задания:</b> 1. Назовите факторы, влияющие на организационную культуру, связанные с персоналом. 2. Что не относится к внутренним факторам, влияющим на организационную культуру? а) характер и содержание работы компании, б) внутренний и внешний дизайн компании, с) уровень научно-технического развития отрасли, д) политика компании в области инноваций. 3. Что можно отнести к факторам управления, оказывающим влияние на организационную культуру? 4. Когда происходит зарождение организационной культуры? а) при объединении людей в группы, б) на этапе создания организации, с) при внедрении формальных правил и процедур, д) 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. Молу.
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.