



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭиУ
Е.С. Замбрицкая

20.02.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Направление подготовки (специальность)
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы
Цифровой HR и организационное развитие

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения
очная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента и государственного управления
Курс	1
Семестр	1

Магнитогорск
2024 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

07.02.2024, протокол № 6

Зав. кафедрой  О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ

20.02.2024 г. протокол № 3

Председатель  Е.С. Замбржицкая

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры МиГУ, канд. пед. наук  О.В. Ибрагимова

Рецензент:

Директор ООО "Компания БИГ",  С.С. Войнов

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

- формирование системы знаний по теоретическим основам организационной культуры организации, ее роли в деятельности организации, навыков анализа, управления и исследования организационной культуры;

- расширение теоретических знаний и развитие практических умений будущих специалистов в области управления персоналом в использовании культурологического подхода в управлении организацией.;

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Организационная культура входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

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

Дисциплина базируется на знаниях основ экономической теории, управления персоналом, экономики труда, социологии труда, методики и техники социологических исследований.

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

Формирование кадровой политики и планирование персонала организации

Социально-трудова адаптация персонала

Система внутреннего контроля управления персоналом

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

В результате освоения дисциплины (модуля) «Организационная культура» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;
ОПК-1.1	Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом организации
ОПК-1.3	Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности; анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;
ОПК-3.1	Знает теоретические, методологические и правовые основы разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области

	управления человеческими ресурсами в динамичной среде
ОПК-3.2	Анализирует и структурирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, стратегии и политики управления человеческими ресурсами с целью разработки мероприятий по их реализации
ОПК-3.3	Использует экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности стратегий и политик по управлению персоналом
ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации	
ПК-3.1	Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации; организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики организации
ПК-3.2	Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления человеческими ресурсами

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

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

- контактная работа – 39,2 акад. часов;
- аудиторная – 36 акад. часов;
- внеаудиторная – 3,2 акад. часов;
- самостоятельная работа – 69,1 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;
- подготовка к экзамену – 35,7 акад. час

Форма аттестации - экзамен

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. Раздел 1. Организационная культура								
1.1 Понятие, структура и содержание организационной культуры. Формирование и поддержание организационной культуры. Типология организационной культуры.	1	2		2	8		входной контроль	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-3.2
1.2 Диагностика и анализ организационной культуры. Технология разработки, внедрения и поддержания организационной культуры.		2		2	8		текущий контроль	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-3.1, ПК-3.2
1.3 Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.		2		2	2		текущий контроль	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-3.1, ПК-3.2
1.4 Инновационные аспекты управления и организационная культура. Информационная культура в системе организационной культуры		2		2	8		текущий контроль	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-3.1, ПК-3.2

1.5 Построение внутрикорпоративных отношений многонациональных организациях	в	2		2	10,1		текущий контроль	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК- 3.1, ПК-3.2
Итого по разделу		10		10	36,1			
2. Раздел 2. Управление лояльностью персонала								
2.1 Теоретические основы понятия лояльности. Характеристики и уровни лояльности персонала. Компоненты лояльности	1	2		2	9		текущий контроль	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК- 3.1, ПК-3.2
2.2 Формирование лояльности персонала. Методы работы с "нелояльным персоналом"		2		2	8			ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК- 3.1, ПК-3.2
2.3 Разбор и практическое решение примеров работы с анкетами и опросниками по выявлению степени лояльности персонала		2		2	8		текущий контроль	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК- 3.1, ПК-3.2
2.4 Разработка и составление планов по изучению и повышению лояльности и оценка их эффективности		2		2	8		текущий контроль	ОПК-1.1, ОПК-1.2, ОПК-1.3, ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК- 3.1, ПК-3.2
Итого по разделу		8		8	33			
Итого за семестр		18		18	69,1		экзамен	
Итого по дисциплине		18		18	69,1		экзамен	

5 Образовательные технологии

В настоящее время на лекционных и практических учебных занятиях широко применяются информационные технологии. Ознакомление с новым материалом по средством презентаций, выполненных с помощью программ Microsoft Power Point и Microsoft Front Page, вызывает интерес у студентов, способствует лучшему усвоению разделов дисциплины. Использование компьютера на учебных занятиях позволяет преподавателю экономить время, опрашивать учащихся на каждом занятии, вести статистику опроса, выявлять западающие темы. Также одним из эффективных средств информационных технологий является электронный учебник. Исходя из этого, более 20% всех занятий проводятся с применением информационных технологий.

Для обеспечения наибольшей эффективности образовательного процесса в курсе данной учебной дисциплины используются в процессе обучения передовые образовательные технологии:

- 1) традиционные образовательные технологии (информационная лекция, практические (семинарские) занятия);
- 2) технология проблемного обучения (проблемная лекция, практические занятия в форме практикума, кейс-метода, аналитическая работа в группах);
- 3) игровые технологии (ролевые и деловые игры);
- 4) технологии проектного обучения (творческий проект);
- 5) интерактивные технологии (семинар-дискуссия);
- 6) информационно-коммуникационные образовательные технологии (лекция-визуализация, практические занятия в форме презентации)

Лекционные занятия наряду с сообщением учебной информации предполагают и решение следующих дидактических задач: заинтересовать студентов изучаемой темой, разрушить неверные стереотипы, убедить в необходимости глубокого освоения материала, побудить к самостоятельному поиску и активной мыслительной деятельности, помочь совершить переход от теоретического уровня социально-экономического планирования в муниципальных образованиях к прикладным знаниям в данной области.

Проведение групповых (семинарских и практических) занятий предполагает решение разнообразных дидактических задач: закрепление полученных знаний, формирование умения применять их на практике, совершенствование умения работать с информацией, анализировать, обобщать, принимать и обосновывать решения, аргументировано защищать собственные взгляды в дискуссии, взаимодействовать с другими членами группы в процессе разрешения конфликтных ситуаций.

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. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544257> (дата обращения: 26.04.2024).

2. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный //

Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536208> (дата обращения: 26.04.2024).

б) Дополнительная литература:

1. Чернышова, Л. И. Этика, культура и этикет делового общения : учебное пособие для вузов / Л. И. Чернышова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 158 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16621-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537058> (дата обращения: 26.04.2024).

2. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537129> (дата обращения: 26.04.2024).

в) Методические указания:

1. Зельдович, Б. З. Активные методы преподавания управленческих дисциплин. Ситуационное обучение : учебное пособие для вузов / Б. З. Зельдович. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12568-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542664> (дата обращения: 13.04.2024).

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/MP0109/Web
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

2. Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации; комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей

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

4. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Организационная культура» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает выполнение практических работ.

Вопросы для рассмотрения на практических занятиях

1. Сущность и содержание понятия «организационная культура»
2. Элементы и характеристики организационной культуры.
3. Миссии и девизы компании. Коммуникативное единство организации. Организационный климат.
4. Имидж организации и его формирование.
5. Репутация компании: сущность, формирование, управление
6. Символы, обряды, мифы и легенды в компании
7. Три уровня организационной культуры. Первый, поверхностный уровень оргкультуры. Артефакты - формы поведения, стиль одежды, физические символы, организационные церемонии, дизайн офиса.
8. Второй уровень: декларируемые нормы и ценности.
9. Третий - глубинный уровень, который показывает, что все эти нормы, артефакты и правила лишь надстройка, которая определяется поведением людей.
10. Функции организационной культуры: охранная функция, интегрирующая функция, регулирующая функция, функция создания имиджа компании.
11. Ценности и нормы культуры как критериальная основа поведения персонала.
12. Корпоративный кодекс компании.
13. Организационная культура и удовлетворенность трудом.
14. Российская организационная культура как результат длительного исторического развития.
15. Характеристика основных типов корпоративных культур в организациях России
16. Факторы, влияющие на управление и формирование организационной культуры.
17. Организационная и личная культура
18. Факторы, влияющие на возникновение лояльности
19. Основные качества руководителя для формирования и поддержания лояльности персонала
20. Способы повышения лояльности персонала

Темы рефератов

1. Проявление лояльности на предприятии
2. Феномен лояльности
3. Факторы влияния лояльности на сотрудников организации
4. Факторы влияния лояльности на руководителей организации
5. Гендерные различия как фактор влияния лояльности
6. Возрастные различия как фактор влияния лояльности
7. Конфликты и лояльность
8. Мифология конфликта
9. Пути разрешения конфликтов на основе лояльности
10. Поддержание лояльности как способ преодоления конфликтов
11. Способы и методы проверки лояльности сотрудников
12. Оценка лояльности на предприятии
13. Связь лояльности персонала с организационной культурой
14. Современная лояльность в инновационной среде предприятия

15. Управления лояльностью с помощью инновационных методов управления
16. Развитие способов воздействия лояльности персонала на руководителя и руководителя на персонал
17. Зарубежный и отечественный опыт формирования лояльности.
18. Значение лояльности для организации.
19. Проблема лояльности в современной организации.
20. Проверка лояльности сотрудников в современной организации
21. Пути преодоления сопротивления лояльности в организации.
22. Формирование лояльности персонала в организации.
23. Поддержание лояльности персонала в организации.
24. Причины появления нелояльности персонала в организации.
25. Анализ нелояльности персонала в организации.

Темы презентаций

1. Процесс формирования организационной культуры.
2. Типология организационных культур.
3. Цель и задачи организационной культуры.
4. Формирование российской организационной культуры.
5. Методы руководства персоналом как важный принцип организационной культуры предприятия.
6. Роль руководителя предприятия в создании организационной культуры.
7. Технология разработки кодекса фирмы.
8. Изменения организационной культуры как объективный процесс.
9. Характер межличностных отношений и успешность общения.
10. Планирование карьеры как форма производственной адаптации руководителей.
11. Управленческая карьера в России.
12. Обзор наиболее распространенных типологий корпоративных культур.
13. Понятие эффективности деятельности организации; экономическая эффективность.
14. Формирование российской организационной культуры.
15. Понятие эффективности деятельности организации; психологическая эффективность.
16. Разработка типологии корпоративных культур Камерона-Куина.
17. Концепция организационной эффективности Денисона-Фея.
18. Концепции организационного богатства и заинтересованных сторон.
19. Эволюция термина корпоративная культура.
20. Социально-психологический климат организации.
21. Сравнительный анализ корпоративной культуры и социально- психологического климата организации.
22. Модель кросс-культурного анализа корпоративных культур Г. Хофштеде
23. Формирование лояльности персонала как этап построения СМК на предприятии
24. Экономические аспекты лояльности персонала
25. Правовые аспекты лояльности персонала
26. Проблемы повышения лояльности персонала организации
27. Типы лояльности персонала и факторы ее формирования
28. Карьера как фактор повышения лояльности персонала организации
29. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала
30. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации: оценка и факторы ее определяющие (на примере....).
31. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников предприятий (на примере....)
32. Формирование лояльности молодых специалистов
33. Формирование модели управления лояльностью персонала современной организации

Примеры индивидуальных заданий

Задание 1. Составьте анкету для проведения опроса работников вашей организации для определения наличия и уровня лояльности

Задание № 2. Составьте анкету для проведения опроса работников вашей организации для определения уровня ознакомления с ценностями корпоративной культуры

Решение кейсов

Кейс 1. Вы руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности — валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, хотя были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А, который состоит в основном из молодых мужчин. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Отдел Б преимущественно женский, там часто бывают конфликты. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.

Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию?

1. Не будете мудрить и разделите пропорционально численности сотрудников в отделах А и Б, считая, что оба отдела имели упущения.

2. Разделите премию пропорционально фактически выплаченной за квартал заработной плате сотрудников.

3. Соберете с руководителей отделов А и Б предложения по КТУ сотрудников и вместе с ними разделите премию, невзирая на упущения по качеству труда и дисциплине.

4. Разделите премию подразделения между отделами А и Б по Вашему усмотрению, исходя из оценки качества продукции и упущении по дисциплине, и дадите полномочия руководителем отделов распределить премию между сотрудниками

5. Распределите премию другим способом

Кейс 2. Разработайте модель поведения сотрудников предприятий. Содержание задания:

– Охарактеризуйте основные требования к персоналу контактной зоны предприятий.

– Составьте схему влияния: профессиональной этики на процесс обслуживания гостя; корпоративной культуры на качество контактных взаимодействий.

– Перечислите способы реагирования в конфликтных ситуациях.

– Разработайте технологию поведения в конфликтных и нестандартных ситуациях

– Представьте сценарии исправления проблемной ситуации.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

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

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях		
ОПК-1.1	Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач	<p>Презентации</p> <p>34. Экономические аспекты лояльности персонала</p> <p>35. Правовые аспекты лояльности персонала</p> <p>36. Проблемы повышения лояльности персонала организации</p> <p>37. Типы лояльности персонала и факторы ее формирования</p> <p>38. Карьера как фактор повышения лояльности персонала организации</p> <p>39. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала</p> <p>40. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации: оценка и факторы ее определяющие (на примере....).</p> <p>41. Основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников предприятий (на примере....)</p> <p>42. Формирование лояльности молодых специалистов</p> <p>43. Формирование модели управления лояльностью персонала современной организации</p>
ОПК-1.2	Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом организации	<p>Презентации</p> <p>1. Формирование российской организационной культуры.</p> <p>2. Понятие эффективности деятельности организации; психологическая эффективность.</p> <p>3. Разработка типологии корпоративных культур Камерона-Куина.</p> <p>4. Концепция организационной эффективности Денисона-Фея.</p> <p>5. Концепции организационного богатства и заинтересованных сторон.</p> <p>6. Эволюция термина корпоративная культура.</p> <p>7. Социально-психологический климат организации.</p> <p>8. Сравнительный анализ корпоративной культуры и социально- психологического климата организации.</p> <p>9. Модель кросс-культурного анализа корпоративных культур Г. Хофштеде</p>

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		10. Обзор наиболее распространенных типологий корпоративных культур
ОПК-1.3	Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности; анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях	<p>Примерные вопросы к экзамену</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лояльность и удовлетворенность персонала организации. Лояльность и вовлеченность персонала организации. Лояльность персонала и конкурентоспособность организации 2. Уровни лояльности и нелояльности персонала. Характеристики и показатели лояльности персонала. 3. Диагностика и методы формирования лояльности персонала. 4. Формирование лояльности персонала: российская и западная практика. 5. Факторы, способствующие формированию лояльности персонала в организации. 6. Управление лояльностью персонала в организации. 7. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала 8. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации. 9. Формирование лояльности молодых специалистов 10. Формирование модели управления лояльностью персонала современной организации 11. Влияние организационной культуры на формирование лояльности сотрудников. 12. Технология развития и поддержания лояльности персонала организации 13. Разработка и составление планов по изучению и повышению лояльности. 14. Оценка эффективности мероприятий по управлению лояльностью 15. Социальная эффективность мероприятий по формированию и поддержанию лояльности персонала. 16. Экономическая эффективность мероприятий по формированию и поддержанию лояльности персонала 17. Понятие организационной культуры.
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность		
ОПК-3.1.	Знает теоретические, методологические и правовые основы разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами в динамичной среде	<p>Темы рефератов</p> <ol style="list-style-type: none"> 26. Проявление лояльности на предприятии 27. Феномен лояльности 28. Факторы влияния лояльности на сотрудников организации 29. Факторы влияния лояльности на руководителей организации 30. Гендерные различия как фактор влияния лояльности 31. Возрастные различия как фактор влияния лояльности 32. Конфликты и лояльность 33. Мифология конфликта 34. Пути разрешения конфликтов на основе лояльности

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
		35. Поддержание лояльности как способ преодоления конфликтов 36. Способы и методы проверки лояльности сотрудников 37. Оценка лояльности на предприятии
ОПК-3.2.	Анализирует и структурирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, стратегии и политики управления человеческими ресурсами с целью разработки мероприятий по их реализации	Примерные вопросы к экзамену 1. Концепции организационной культуры. 2. Типы организационных культур, их сравнительный анализ. 3. Субкультуры в организационной культуре предприятия. 4. Теоретические модели организационной культуры. 5. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. 6. Задачи менеджмента в 21 веке и организационная культура. 7. Организационная культура в концепции кадровой политики предприятия. 8. Миссии и девизы компании. 9. Коммуникативное единство организации. 10. Имидж организации и его формирование 11. Репутация в компании: сущность, формирование, управление. 12. Символы, обряды, мифы и легенды в компании. 13. Особенности организационной культуры российских предприятий.
ОПК-3.3.	Использует экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности стратегий и политик по управлению персоналом	Примерные вопросы к экзамену 1. Концептуальные подходы к изучению организационной культуры. 2. Подходы и уровни изучения организационной культуры. 3. Основные методы изучения организационной культуры. 4. Технология разработки и внедрения организационной культуры. 5. Организационная культура и удовлетворенность трудом. 6. Определение типа сотрудника, идеального для культуры компании. 7. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании. 8. Методы недирективного сокращения персонала. 9. Мотивация персонала как элемент культуры компании. 10. Методы мотивации различных организационных культур. 11. Нетрадиционные методы мотивации. 12. Обучение персонала различных организационных культур.
ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации		

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
ПК-3.1	Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации;	<p style="text-align: center;">Примеры индивидуальных заданий</p> <p><i>Задание 1.</i> Составьте анкету для проведения опроса работников вашей организации для определения наличия и уровня лояльности</p> <p><i>Задание № 2.</i> Составьте анкету для проведения опроса работников вашей организации для определения уровня ознакомления с ценностями корпоративной культуры</p>
ПК-3.2	Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления человеческими ресурсами	<p>Решение кейсов</p> <p>Кейс 2. Разработайте модель поведения сотрудников предприятий. Содержание задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Охарактеризуйте основные требования к персоналу контактной зоны предприятий. – Составьте схему влияния: профессиональной этики на процесс обслуживания гостя; корпоративной культуры на качество контактных взаимодействий. – Перечислите способы реагирования в конфликтных ситуациях. – Разработайте технологию поведения в конфликтных и нестандартных ситуациях – Представьте сценарии исправления проблемной ситуации.

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 экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций, основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

Примерные вопросы к экзамену

13. Лояльность и удовлетворенность персонала организации. Лояльность и вовлеченность персонала организации. Лояльность персонала и конкурентоспособность организации
14. Уровни лояльности и нелояльности персонала. Характеристики и показатели лояльности персонала.
15. Диагностика и методы формирования лояльности персонала.
16. Формирование лояльности персонала: российская и западная практика.
17. Факторы, способствующие формированию лояльности персонала в организации.
18. Управление лояльностью персонала в организации.
19. Влияние стилей руководства на формирование лояльности персонала
20. Лояльность персонала как фактор стабилизации организации.
21. Формирование лояльности молодых специалистов
22. Формирование модели управления лояльностью персонала современной организации
23. Влияние организационной культуры на формирование лояльности сотрудников.
24. Технология развития и поддержания лояльности персонала организации
25. Разработка и составление планов по изучению и повышению лояльности.
26. Оценка эффективности мероприятий по управлению лояльностью
27. Социальная эффективность мероприятий по формированию и поддержанию лояльности персонала.
28. Экономическая эффективность мероприятий по формированию и поддержанию лояльности персонала
29. Понятие организационной культуры.
30. Концептуальные подходы к изучению организационной культуры.
31. Концепции организационной культуры.

32. Структура организационной культуры.
33. Типы организационных культур, их сравнительный анализ.
34. Субкультуры в организационной культуре предприятия.
35. Теоретические модели организационной культуры.
36. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
37. Задачи менеджмента в 21 веке и организационная культура.
38. Организация как объект и субъект управления.
39. Организационная культура в концепции кадровой политики предприятия.
40. Элементы и характеристики организационной культуры.
41. Миссии и девизы компании.
42. Коммуникативное единство организации.
43. Имидж организации и его формирование
44. Репутация в компании: сущность, формирование, управление.
45. Символы, обряды, мифы и легенды в компании.
46. Особенности организационной культуры российских предприятий.
47. Лидерство и лидеры в системе организационной культуры.
48. Подходы и уровни изучения организационной культуры.
49. Основные методы изучения организационной культуры.
50. Технология разработки и внедрения организационной культуры.
51. Эволюция и трансформация организационной культуры.
52. Цели и целеполагание различных типов организационных культур.
53. Корпоративный кодекс компании.
54. Организационная культура и удовлетворенность трудом.
55. Определение типа сотрудника, идеального для культуры компании.
56. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
57. Методы недирективного сокращения персонала.
58. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
59. Методы мотивации различных организационных культур.
60. Нетрадиционные методы мотивации.
61. Приобщение персонала к организационной культуре компании.
62. Обучение персонала различных организационных культур.