

Министерство просвещения РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Дагестанский государственный педагогический университет»
Факультет профессионально-педагогического образования
Кафедра профессионально-педагогического образования



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.03 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ) ПО ВЫБОРУ 3 (ДВ.3)
Б1.В.ДВ.03.01 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Магистерская программа. Управление профессионально-педагогическим персоналом

Квалификация. Магистр

Формы обучения: очная; заочная

Сроки обучения: очно – 2 г.; заочно – 2,5 г.

Формы обучения	Трудоемкость (час)	Лекции (час)	Практические занятия (час)	Промежуточный контроль (час)	СРС (час)	Форма итоговой аттестации (экз./зачет)
Очная	72	6	10		54	Зачет
Заочная	72	2	2		68	Зачет

Алиева Р.Р., Гаджикурбанова Г.М. Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура образовательной организации» – Махачкала: ДГПУ, 2022. - 26 с.

Рецензент(ы): Раджабова Р.В., к.п.н., зав. кафедрой педагогики ДГПУ
Шапиева А.С., к.п.н., доцент кафедры педагогики ДГПУ

Программа утверждена на заседаниях:

кафедры профессионально-педагогического образования (протокол №10 от «12» мая 2022 г.)

Зав.кафедрой



Г.М. Гаджикурбанова

ученого совета факультета профессионально-педагогического образования (протокол № 9 от «20» мая 2022 г.)

/Председатель совета



Ф.Н. Алипханова

учебно-методического совета ДГПУ (протокол №4 от «28» июня 2022 г.)

Председатель совета



И.А.Дибиров

© ДГПУ, 2022
© Алиева Р.Р., 2022
© Гаджикурбанова Г.М., 2022

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Организационная культура образовательной организации» является формирование компетенций у будущих магистров системных представлений об основных теориях и моделях организационной культуры и на этой основе обучение их анализу организационных культур и методам их развития и поддержания.

Задачи:

- освоить методы анализа, формирования, изменения организационной культуры;
- научить определять влияние организационной культуры на поведения педагогического персонала и обучаемых;
- обучить способам формирования поддержания организационной культуры.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационная культура образовательной организации» относится к вариативной части учебного плана подготовки магистров по направлению 44.04.04 Профессиональное обучение, изучаемая по выбору магистрантов. Для освоения содержания дисциплины необходимо компетенции, сформированные дисциплинами «Организационное поведение», «Мониторинг в образовании», «Управление персоналом». Знания содержание дисциплины необходимо магистрантам для изучения дисциплины «Мониторинг в образовании» и выполнения заданий производственных практик и научно-исследовательской работы.

3. В результате изучения дисциплины у магистрантов формируется компетенции: ОПК-1, ОПК-7, ПК-18.

ОПК-1. Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	ОПК-1.1. Знает: состав, содержание и область действия нормативных правовых актов в сфере образования; психолого- педагогические основы профессионального взаимодействия; содержание основных категорий профессиональной этики; структуру управления образовательной организацией ОПК-1.2. Умеет: выстраивать (корректировать) профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами образовательной организации; анализировать и оптимизировать процессы в сфере профессиональной деятельности ОПК-1.3. Владеет: методами поиска и анализа нормативных правовых актов и локальных нормативных актов образовательной организации, регламентирующих различные аспекты профессиональной деятельности; нормами профессиональной этики при взаимодействии с участниками образовательных отношений; основами анализа и планирования профессиональной деятельности
---	--

<p>ОПК-7. Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений</p>	<p>ОПК-7.1. Знает: основы планирования и организации взаимодействия участников образовательных отношений в процессе реализации образовательных программ</p> <p>ОПК-7.2. Умеет: планировать и организовывать индивидуальную и коллективную образовательную деятельность с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся; координировать деятельность сотрудников образовательной организации, взаимодействовать с руководителями образовательной организации, другими участниками образовательных отношений при решении различных задач профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-7.3. Владеет: методикой планирования и организации взаимодействия участников образовательных отношений для решения профессиональных задач</p>
<p>ПК 18. Способен подготовить и принимать управленческие решения</p>	<p>ПК 18. 1. Знает: способы, методы подготовки и принятия управленческих решений; принципы принятия решений в процессе управления образовательной организацией СПО и(или) ДПП; критерии оценки управленческих решений; организационные методы и процедуры выполнения принятых решений; методов и приемов разработки и принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности. основные компоненты содержания и структуры управления в различных сферах деятельности предприятия; системы принимать управленческие решения, связанные с деятельностью предприятия в условиях модернизации; сущности, свойства, классификации и факторы, влияющие на принятие управленческих решений; основных методов, условий и факторов качества управленческих решений; методологические основы разработки, принятия и реализации управленческих решений в условиях нестабильной, изменяющейся среды; классификацию управленческих решений; требований, предъявляемые к качеству управленческих решений в различных сферах деятельности предприятия.</p> <p>ПК 18. 2. Умеет: выбирать в зависимости от требуемых целей формы, приемы принятия управленческих решений; анализировать проблемные экономические ситуации, выделять типовые, модельные решения; формулировать содержание проблемной социальной ситуации, возникающей в различных социально-значимых отраслях; принимать управленческие решения с использованием современных средств информации; пользоваться различными инструментами эффективного контроля реализации управленческих решений; проанализировать содержание и структуру управленческих решений, позволяющие успешно решать проблемы деятельности предприятий различ-</p>

	<p>ных сфер; разрабатывать алгоритмы и приемы управленческих решений в деятельности предприятий; анализировать социально-психологические аспекты принятия и реализации управленческих решений; систематизировать и обобщать информацию, необходимую для принятия управленческих решений в деятельности предприятий; выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; использовать основные и специальные методы разработки управленческих решений информации в сфере профессиональной деятельности; разрабатывать и обобщать варианты эффективных хозяйственных решений в условиях неопределенности и риска.</p> <p>ПК 18.3. Владеет: - современными методами и навыками творческого мышления при решении управленческих проблем в различных предприятиях; приемами разработки управленческих решений, направленных на решение управленческих проблем; методологией разработки, принятия и реализации управленческих решений на предприятии, методами выявления проблемных ситуаций в организации; а так же практическими навыками менеджера в принятии управленческих решений в конкретных ситуациях.</p>
--	--

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

Знать: функции, структура и содержание организационной культуры; характеристики и основные элементы организационной культуры; стили управления; методы, принципы, средства формирования, поддержания организационной культуры; методы изучения организационной культуры и этапы ее формирования; механизмы и функции введения организации; коммуникационные барьеры; стили руководства; показатели организационной культуры; влияние организационной культуры на деятельность педагогов и обучаемых; модели управления изменением организации; методы стимулирования инновационной деятельности.

Уметь: сравнивать организационные культуры; анализировать организационные культуры, определять их структуру и элементы; использовать на практике методы формирования и поддержания организационной культуры; определять влияние организационной культуры на поведение персонала обучаемых; межличностными отношениями; определять показатели организационной культуры; мотивировать персонал; оценивать необходимость изменений.

Владеть методами и способами: анализа организационных культур; выявление показателей сформированности организационной культуры; формирования организационной культуры; управление изменениями организационной культуры;

Таблица 1

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Трудоемкость	
	Очно	Заочно
Общая трудоемкость (час)	72	72
Трудоемкость в зачетных единицах	2	2
Аудиторные занятия (всего)	16	4

из них:		
лекции	6	2
практические занятия	10	2
промежуточный контроль		
Самостоятельная работа (всего)	54	68
Итоговая аттестация	Зачет	Зачет

5. Содержание дисциплины

Таблица 2

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел программы	Содержание раздела
Модуль 1. Теория организационной культуры		
1.1	Структура и содержание организационной культуры	Понятие и функции организационной культуры. Структура и содержания организационной культуры. Основные характеристики и элементы организационной культуры (идентификация и цель; коммуникация и язык; одежда и внешний вид; взаимоотношения; ценности и нормы; убеждения и отношения; ментальные привычки и обучение; культура труда; символы, интересы и др.). Типы организационных культур; их преимущества и ограничения. Идеология организации, корпоративная этика этикет. Правила и нормы поведения. Традиции и ритуалы. Корпоративные праздники. Стиль управления. Микроклимат организации.
1.2	Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	Символический, когнитивный побуждающий и внутренние подходы к формированию организационной культуры. Методы поддержания и укрепления организационной культуры: поведение руководителя; декларация руководства; оценка и контроль педагогической деятельности руководством о повышении квалификации и совершенствование методического мастерства; критерии принятия на работу, организационные символы и обрядность, ритуалы. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Основные источники формирования организационной культуры образовательной организации. Этапы формирования организационной культуры. Методы изучения организационной культуры (опросы, наблюдение, изучение документов, опыта педагогической деятельности и др.).
Модуль 2. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности образовательной организации		
2.1	Культурные взаимодействия субъектов образовательного процесса	Организационная культура и поведение в организации. Функции и механизмы поведения организации. Факторы, влияющие на поведение организации. Ценности образовательной организации, обеспечивающие эффективное взаимодействие с внешней средой и германизация внутренней среды. Организационная культура и репутации организации. Педагогическая культура в системе организационной культуры. Организационно-управленческая культура педагога. Коммуникационные барьеры и стили. Влияние личностных особенностей педагога на эффективность делового общения. Организационно-культурные особенности проведения совещания, собраний. Технология общения с родителями.
2.2	Управление организационной культуры	Диагностика и измерение организационной культуры. Содержательные и образцовые показатели организационной культуры. Инструменты оценки организационной культуры. Миссия организации и стратегические цели. Особенности образовательной культуры России и Дагестана. Учет ментальности в организационной культуре образовательной организации. Влияние организационной культуры на деятельность организации, педагогов и обучаемых. Подбор и обучение персонала как способ укрепления организационной культуры. Профессиональное развитие персонала и его влияние на организационную культуру. Мотивация персонала как элемент организационной культуры.
2.3	Изменение организацион-	Необходимость культурных изменений. Факторы, обуславливающие

	ной культуры	культурные изменения. Процесс изменения организационной культуры. Роль личности руководителя в изменении организационной культуры. Варианты изменения организационной культуры. Основные модели управления изменениями организационной культуры. Процедуры, поддерживающие внутри организационные изменения. Инструменты формирования позитивного образа организации педагогов обучаемы и социальных партнеров. Влияние инноваций на изменение организационной культуры. Преодоление сопротивления изменениям. Стимулирование инновационной деятельности как фактор обеспечения изменений организационной культуры.
--	--------------	---

Таблица 3

5.2. Тематический план изучения дисциплины

№ п/п	Раздел программы	Виды учебной работы и их трудоемкость								Формируемые компетенции
		Лекции		Практические занятия		Промежуточный контроль		Самостоятельная работа		
		очно	заочно	очно	заочно	очно	заочно	очно	заочно	
Модуль 1. Теория организационной культуры										
1.1	Структура и содержание организационной культуры	2		2				10	14	ОПК-1, ОПК-7, ПК-18.
1.2	Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	2	2	2				10	12	ОПК-1, ОПК-7, ПК-18.
	Промежуточный контроль									
Модуль 2. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности образовательной организации										
2.1	Культурные взаимодействия субъектов образовательного процесса.	2		2				10	14	ОПК-1, ОПК-7, ПК-18.
2.2	Управление организационной культуры			2	2			12	14	ОПК-1, ОПК-7, ПК-18.
2.3	Изменение организационной культуры			2				12	14	ОПК-1, ОПК-7, ПК-18.
	Промежуточный контроль									
	Итоговая аттестация					Зачет	Зачет			
	ИТОГО	6	2	10	2			54	68	

5.3. Тематика практических занятий

№ п/п	Раздел программы	Тема	Цель	Учебно-методические материалы	Результат
Модуль 1. Теории организационной культуры					
1.1	Структура и содержание организационной культуры	<i>Практическое занятие №1</i> Сравнительный анализ различных типов организационной культуры	Освоить умения по анализу организационных культур и методики их сопоставления	Литература (1, 3, 5, 6, 11)	<i>знание:</i> виды, функции организационной культуры; основные элементы организационной культуры <i>умение:</i> сравнивать организационные культуры; анализировать их структуру
1.2	Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	<i>Практическое занятие №2</i> Методы формирования и поддержания организационных культур (Анализ практических ситуаций)	Изучить методы формирования организационной культуры и методики их применения	Литература (1, 3, 5, 12, 16)	<i>знание:</i> методы формирования и поддержания; факторы влияния; источники формирования <i>умение:</i> подбирать методы, применять их, оценивать эффективность
Модуль 2. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности образовательной организации					
2.1	Культурное взаимодействие субъектов образовательного процесса	<i>Практическое занятие №3</i> Ценности образовательной организации и их влияние на поведение персонала и обучаемых (Анализ ситуаций)	Научиться определять влияние ценностей организации на ее персонал	Литература (1, 3, 5, 6)	<i>знание:</i> функции и механизмы поведения; факторы влияния на поведение; ценности и их роль в поведении <i>умение:</i> наблюдать и анализировать поведение; строить межличностные отношения
2.2	Управление организационной культурой	<i>Практическое занятие №3, №4</i> Содержание и показатели анализа организационной культуры (Диагностика культуры и построение профиля организационной культуры)	Обучить магистрантов методам анализа организационной культуры	Литература (1, 3, 5, 6, 12, 16)	<i>знание:</i> методы измерения; инструменты оценки; показатели организационной культуры <i>умение:</i> анализировать организационную культуру; определять показатели
2.3	Изменение организационной культуры	<i>Практическое занятие №4, №5</i> Методы изменения организационной культуры (кейс)	Освоить виды изменений организационной культуры, факторы, механизмы и методы изменений	Литература (1, 3, 5, 6, 12, 16)	<i>знание:</i> факторы и причины изменений; процесс изменения; модели управления изменениями <i>умение:</i> определять факторы изменений; обосновывать необходимость изменений; формиро-

					вать позитивный образ
--	--	--	--	--	-----------------------

5.4. Самостоятельная работа магистрантов

Основные направления самостоятельной работы

Изучение литературы

Подготовка к практическим занятиям, оформление отчетов и их защита

Подготовка к промежуточной и итоговой аттестации

Рецензирование, аннотирование научных публикаций

Подготовка докладов и рефератов

Научные исследования по проблемам организационной культуры

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Характеристики организационной культуры
2. Традиции и ритуалы образовательной организации
3. Основные функции организационной культуры
4. Методы диагностики социально-психологического климата образовательной организации
5. Методика Рокича изучения ценностей личности
6. Методы изучения организационной культуры
7. Организационная культура и организационное поведение
8. Организационно-культурные особенности проведения совещаний, собраний, педсовета
9. Подбор и обучение персонала
10. Профессиональное развитие персонала
11. Мотивация персонала
12. Влияние организационной культуры на деятельность организации
13. Факторы, обуславливающие культурные изменения
14. Основные модели управления изменениями
15. Влияние инноваций на изменение организационной культуры

Задания для самостоятельного выполнения

Задание 1

Выполнение заданий (с последующим обсуждением их результатов)

1. Из журналов «СоцИс», «Управление персоналом», «Человек и труд» и «Проблемы теории и практики управления» выпишите названия статей с указанием автора, посвященных культуре организации, и классифицируйте данные статьи по следующим основаниям:

- год публикации (до 1992 г., 1992–99 гг., после 1999 г.);
- используемая в статье терминология (корпоративная культура, организационная культура, социокультура, культура организации);
- основная проблематика публикации (осознание культуры, формирование и изменение культуры, выделение особенностей культуры).

2. Найдите и выпишите 5 определений культуры.

Задание 2

Специалист в области корпоративной культуры Э. Шайн считает, что ее формирование обусловлено влиянием пяти первичных и пяти вторичных факторов.

Разделите приведенные ниже десять факторов на эти две группы, ответ обоснуйте.

1. Точки концентрации внимания высшего руководства Объект, о котором постоянно говорят, обсуждают руководители, постепенно превращается в предмет внимания большинства сотрудников организации и включается в число норм, на основе которых формируется поведение членов организации.

2. Организационная структура управления. В зависимости от типа структуры распределения работ между подразделениями, отдельными сотрудниками, делегирования полномочий у работников формируется впечатление о доверии руководства.

3. Система передачи информации и информационные процедуры. В любой организации поведение сотрудников регламентируется различными процедурами и нормами. Их регулярность, повторяемость создают определенный климат в организации.

4. Реакция руководства на критические ситуации, возникающие в организации. От того, как руководители подходят к разрешению проблем и кризисных ситуаций, во многом зависит формирование системы ценностей организации.

5. Отношение к работе и стиль поведения руководителей. Руководители занимают особое положение в организации, на них обращено повышенное внимание сотрудников, следовательно, стиль их поведения, отношение к работе приобретают характер (талона для поведения в организации).

6. «Мифы» и истории о важнейших событиях и отдельных лицах, сыгравших ранее или играющих главную роль на определенном отрезке жизни организации.

7. Система мотивации сотрудников Критерии оценки деятельности, учитываемые при поощрении сотрудников. Сотрудники организации осознают, за что они получают вознаграждение либо наказание, формируют для себя представление о системе приоритетов и ценностей.

8. Формализованные положения о философии, смысле существования организации, сформулированные в виде принципов, кредо и должным образом доведенные до каждого члена организации, способствуют формированию корпоративной культуры, адекватной миссии организации.

9. Критериальная база отбора, назначения, продвижения и увольнения из организации.

10. Внешний и внутренний дизайн помещения, в котором располагается организация.

Задание 3

Характеристика сильной организационной культуры

Суждение	Полностью не согласен	Полностью согласен
1. Практически все менеджеры и большинство работников могут описать ценности компании, ее цели, осознают важность покупателей	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Члены организации четко осознают свой вклад в достижение целей организации	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Действия менеджеров обычно согласуются с принятыми в компании ценностями	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Поддержка других работников, даже из других отделов, является нормой и оценивается по достоинству	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. Компания и ее менеджеры ориентированы скорее на долгосрочные, нежели краткосрочные перспективы	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6. Лидеры стремятся развивать и воспитывать своих подчиненных	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7. К найму новых работников относятся очень серьезно, с претендентами проводится несколько интервью, ориентированных на выявление у них черт, соответствующих культуре компании	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8. Новичкам предоставляется как поло-	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

жительная, так и отрицательная информация о компании; они имеют возможность сделать осознанный выбор о целесообразности работы в фирме		
9. Критерий перехода сотрудника на новую ступеньку иерархической лестницы – его профессионализм, а не интриги и знакомства	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10. Ценности компании подчеркивают необходимость эффективной деятельности, адаптации к непрерывно меняющейся внешней среде	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
11. Следование миссии и ценностям компании важнее, чем соответствие процедурам и стилю одежды	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12. Вы слышали рассказы о лидерах или героях компании	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
13. В компании проводятся церемонии награждения сотрудников, внесших существенный вклад в дело компании	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Общая сумма баллов		

Задание 4

В Израиле суд обязал организаторов языковых курсов выплатить компенсацию ученице, которая не смогла выучить английский. Причем наказана была одна из самых знаменитых в мире компаний – Berlits International, специализирующихся на преподавании иностранных языков

Методика лингвиста Максимилиана Берлица существует уже более века, и по ней, в частности, учил английский Николай П

Израильское отделение компании Berlits всем своим ученикам пообещало успехи в изучении английского, чем и воспользовалась одна из учениц. Она честно отсидела в аудитории весь курс, но выучить язык так и не смогла. Тогда она обратилась в суд с жалобой на компанию, которая, по ее мнению, действовала обманом.

Организаторы языковых курсов предложили женщине пройти курсы еще раз, причем бесплатно. Однако та не пожелала тратить свое время и потребовала компенсации за обманутые ожидания. И суд принял ее сторону. Израильское правосудие согласилось, что ученица не сделала всего, что было в ее силах для того, чтобы овладеть иностранным языком. Но компенсацию в размере двух с половиной тысяч шекелей, это примерно 650 долларов, женщина за свою учебную неудачу получила.

ВОПРОСЫ

1. Может ли такое решение поставить под удар всю систему обучения иностранным языкам?
2. Может ли обучающая компания гарантировать всем слушателям успехи в обучении? Может ли любой слушатель овладеть английским языком, пройдя курс обучения?
3. Найдите возможные ошибки в организации процесса обучения иностранным языкам данной компанией.
4. Кто виноват в том, что слушатель не смог выучить язык?
5. Согласны ли вы с тем, что данная компания действовала обманом по отношению к слушателям?
6. Укажите возможные причины отказа слушателя от повторного прохождения курса английского языка.
7. Какие выводы должна извлечь компания из сложившейся ситуации?
8. Разработайте примерный текст договора между компанией и слушателем, чтобы в дальнейшем избежать повторения подобной ситуации.

Заданий 5

Необходимо изобразить в виде схемы уровни организационной культуры, используя трактовку данных уровней Э.Шейна.

Описание кейса

Специалисты А и Б взялись за изучение организационной культуры в двух дочерних компаниях холдинга Х (компания «Стиль» и компания «Забава»). Компании недавно вступили в холдинг. Согласно планам руководства холдинга, в будущем компании должны тесно сотрудничать, выполняя совместные проекты. На сегодняшний день руководство испытывает серьезные сложности в управлении компаниями: даже незначительные совместные проекты компаний терпят неудачу, сотрудники совершенно не могут сработаться, в дирекцию поступают жалобы и должностные записки от сотрудников компаний с взаимными обвинениями в непрофессионализме. Некоторые наблюдения руководства за коммуникацией между специалистами компаний в период выполнения совместных проектов дали основания считать, что причина плохого сотрудничества кроется в разнице корпоративных культур, сформировавшихся в компаниях до вступления в холдинг. Задачи, которые поставлены руководством холдинга перед исследователями А и Б: на основании изучения организационных культур компаний «Стиль» и «Забава» сделать заключение о причинах плохого сотрудничества компаний и предложить управленческие действия по изменению сложившейся ситуации. Исследователи должны провести работу самостоятельно и не обсуждать свои планы исследования друг с другом (так как это исследование является отборочным испытанием на занятие должности HR-директора холдинга). Оба должны предоставить результаты исследований и рекомендации по управлению компаниями руководству холдинга.

Исследователь А

Согласно личным представлениям исследователя А, организационная культура проявляется в том, насколько сотрудники дисциплинированы и следуют правилам организации. Исследователь А предложил следующие измеримые признаки организационной культуры: количество опозданий на рабочее место, количество невыходов на работу, случаи нарушения служебной субординации, количество опозданий после обеденного перерыва, случаи нарушения служебного дресскода и т.д. Таким образом, организационная культура каждой компании холдинга Х замерялась на основании разработанных критериев: методом наблюдения или опроса сотрудников подсчитывалась частота каждого случая, в каждой компании на протяжении заданного периода и делался вывод об уровне развития организационной культуры в каждой компании.

Результаты исследования специалиста А показали, что компания «Забава» значительно уступает компании «Стиль» по уровню развития организационной культуры. Сотрудники компании «Забава», как значилось в его отчете, «совершенно безалаберно» относятся к правилам внутреннего распорядка, принятым в холдинге, они часто опаздывают на рабочие места, проводят много времени за чаепитием и перекурами. Хотя многие сотрудники «Забавы» часто остаются на работе после окончания рабочего дня, в целом, их дисциплина оставляет желать лучшего. В то же время, сотрудники компании «Стиль» очень строго относятся к соблюдению норм внутреннего распорядка: приходят и уходят с работы точно вовремя, тратят мало времени на посторонние занятия. Причина плохого сотрудничества компаний, по мнению специалиста А, состояла в том, что сотрудники компании «Стиль», привыкшие к точности и порядку в ведении дел, не встречали подобной обязательности у сотрудников компании «Забава». Разница в распорядке рабочего дня, ведении служебной документации и отношении к срокам выполнения работ сотрудников двух компаний полностью исключала возможность плодотворного сотрудничества.

Рекомендации

Специалист предложил руководству холдинга Х проведение обучающих мероприятий и внедрение новой системы дисциплинарного контроля за поведением сотрудников

компании «Забава» с целью повышения уровня корпоративной культуры компании до уровня культуры компании «Стиль». По мнению специалиста А, только унификация дисциплинарных требований к сотрудникам обеих компаний, а также четкое описание всех производственных процессов могло обеспечить сотрудничество компаний в будущем.

Исследователь Б

Согласно личным представлениям исследователя Б, организационная культура проявляется в том, насколько сотрудники чувствуют свою принадлежность к ценностям организации, связывают свои успехи с успехами организации, эмоционально и когнитивно включены в успех общего дела. Операционализация понятия в этом случае предложила примерно следующие измеримые признаки организационной культуры: случаи проявления радости сотрудника в связи с новостью об успехе компании; поведение вне рамок служебных обязанностей, направленное на помощь другим сотрудникам и успеху всей 9 компании; чувство оскорбления в случае критики компании, услышанное от третьих лиц; чувство гордости от работы в компании; проявление желания развивать свою карьеру в компании; проявление желания будущего устройства своих детей на работу в компанию и т.д. Исследование специалиста Б было направлено на обнаружение этих явлений в поведении, мыслях и эмоциях сотрудников дочерних компаний холдинга Х (методами наблюдения, глубинного интервью, анкетного опроса и анализа самоотчетов). Каждое найденное явление фиксировалось в листе наблюдений (или опросном листе), подсчитывалась частота проявления этих признаков у сотрудников двух компаний, на основании чего были сделаны выводы об уровне развития организационной культуры в обеих компаниях. Полученные таким образом количественные данные сравнивались между собой, сопоставлялись с аналогичными данными после проведения информационных, мотивационных или обучающих мероприятий и т.д.

Результаты исследования специалиста Б показали, что уровень развития организационной культуры в компании «Забава» значительно выше, чем в компании «Стиль». Сотрудники компании «Забава», занимавшиеся внешним PR холдинга, в большинстве своем принимали близко к сердцу неудачи холдинга и негативную информацию в его адрес, в то время как сотрудники компании «Стиль» не интересовались новостями холдинга и считали главным точное исполнение своих обязанностей и своевременную оплату труда, независимо от того, в какой компании осуществляется их работа.

Причина плохого сотрудничества компаний, по мнению специалиста Б, состояла в том, что сотрудники компании «Забава», лично заинтересованные в успехе холдинга и любых его проектов, готовы были буквально «ночевать» на рабочих местах и работать в выходные дни. Они нередко собирали экспертные группы для выработки наиболее эффективных способов выполнения совместных заданий с компанией «Стиль». Работа в группах часто затягивалась до позднего вечера, сотрудники «Забавы» предлагали много творческих путей решения задачи, выступали с личными инициативами. Когда они приглашали на такие группы сотрудников «Стиля», те отказывались принимать участие в каких-либо занятиях, не связанных напрямую с их должностными обязанностями. Вскоре сотрудники «Забавы» поняли, что «Стиль» способен вести деловую коммуникацию только посредством служебных записок и, защищенный формальными отписками, проявляет полное равнодушие по поводу возможного провала совместного проекта. Разница в личностной включенности сотрудников двух компаний в успех совместного проекта, по мнению специалиста Б, делала практически невозможным их дальнейшее сотрудничество.

Рекомендации

Специалист Б предложил руководству холдинга Х проведение информирующих мероприятий с сотрудниками компании «Стиль», тренингов по развитию организационной культуры в компании, а также частичную замену штата компании (увольнение тех сотрудников, которые в анкетном опросе и наблюдении не проявили никаких признаков идентификации своих целей с целями компании и работали в компании исключительно на основании формальных обязанностей).

Итог

Как видно из кейса, исследователи А и Б изучали одну и ту же проблему. Но, в зависимости от того, как каждый из них понимал организационную культуру (что показала процедура операционализации), у них получились совершенно разные исследования. Замеры специалиста А показали, что организационная культура в компании «Стиль» значительно более развита по сравнению с компанией «Забава». В свою очередь, исследование специалиста Б, напротив, показало большую развитость организационной культуры компании «Забава». Два разных понимания организационной культуры – две разных операционализации – два разных результата – совершенно разные советы по управлению компаниями.

Вопросы

1. Рекомендации какого специалиста кажутся вам более эффективными?
2. Если бы у вас была возможность решать, какому специалисту вы доверили бы пост HR-директора холдинга?
3. Как, на ваш взгляд, следовало поступить руководству холдинга X, когда специалисты А и Б предоставили свои отчеты?
4. Почему результаты исследований и рекомендации специалистов так сильно отличались?
5. В какой компании, на ваш взгляд, организационная культура более развита?
6. Что является основанием организационной культуры для специалиста А, специалиста Б?

Темы рефератов

1. Составляющие корпоративной культуры.
2. Корпоративная культура и организационное развитие.
3. Связь корпоративной культуры и стратегии развития.
4. Миссия компании и организационная культура.
5. Определение стратегии развития корпоративной культуры.
6. Методы диагностики сложившейся организационной культуры.
7. Анкетные и другие методы определения уровня и проявлений сложившейся организационной культуры.
8. Выявление устоявшихся ценностей и норм поведения.
- 9.
10. Программа изменений организационной культуры.
11. Формулирование общих подходов к изменениям организационной культуры.
12. Актуализация прозрачности этических стандартов организаций в организационной культуре.
13. Символический блок организационной культуры: лозунги, символы, мифы, легенды, героические личности. Слухи как элемент организационной культуры.
14. Типология организационных культур.
15. Понятие лояльности, уровни и типы лояльности. Методы диагностики лояльности персонала.
16. Миссия компании и организационная культура.
17. Определение стратегии развития организационной культуры.
18. Организационная культура и лидерство.
19. Диагностика и изменение организационной культуры.

Таблица 5

5.4.1. Задания для самостоятельного выполнения

№ п/п	Раздел программы	Количество часов	Задание	Литература	Форма отчетности и контроля
Модуль 1. Теории организационной культуры					
1.1	Структура и содержание организаци-	10	1. Изучить литературу (1, 3, 5, 6, 11)	1, 3, 5, 6, 11	Отчет по п/з №1 и его защита.

	онной культуры		2. Подготовиться к выполнению п/з №1, оформить отчет и защитить его 3. Изучить вопросы 1, 2, 3. 4. Написать рефераты по изучаемой теме и презентовать их 5. Выполнить практические задания		Рефераты и их презентация. Отчет по заданию №1. Собеседование
1.2	Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	10	1. Изучить литературу (1, 3, 5, 12, 16) 2. Подготовиться к выполнению п/з №2, оформить отчет и защитить его 3. Изучить вопросы 4, 5, 6. 4. Написать рефераты по изучаемой и презентовать их 5. Выполнить практические задания 6. Подготовиться к промежуточной аттестации	1, 3, 5, 12, 16	Отчет по п/з №1 и его защита. Рефераты и их презентация. Отчет по заданию №2. Собеседование. Тестирование
Модуль 2. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности образовательной организации					
2.1	Культурное взаимодействие субъектов образовательного процесса	10	1. Изучить литературу (1, 3, 5, 12, 16) 2. Подготовиться к выполнению заданий п/з №3, оформить отчет и защитить его 3. Изучить вопросы 7, 8, 9. 4. Написать рефераты по изучаемой теме и презентовать их 5. Выполнить практические задания	1, 3, 5, 12, 16	Отчет по п/з №3 и его защита. Рефераты и их презентация. Собеседование
2.2	Управление организационной культурой	12	1. Изучить литературу (1, 3, 5, 6, 12, 16) 2. Подготовиться к выполнению заданий п/з №4, оформить отчет и защитить его 3. Изучить вопросы 10, 11, 12. 4. Написать рефераты по изучаемой теме и презентовать их 5. Выполнить практические задания	1, 3, 5, 6, 12, 16	Отчет по п/з №1 и его защита. Рефераты и их презентация. Собеседование.
2.3	Изменение организационной культуры	12	1. Изучить литературу (1, 3, 5, 6, 12, 16) 2. Подготовиться к выполнению заданий п/з №5, оформить отчет и защитить его 3. Изучить вопросы	1, 3, 5, 6, 12, 16	Отчет по п/з №5 и его защита. Рефераты и их презентация. Собеседование. Тестирование

			13, 14, 15. 4. Написать рефераты по изучаемой теме и презентовать их 5. Выполнить практические задания 6. Подготовиться к промежуточной аттестации		
--	--	--	---	--	--

6. Образовательные и информационные технологии

Изучение данной дисциплины предполагает использование коллективных способов обучения, технологий личностно-ориентированного, проблемного, модульного и дифференцированного обучения.

В преподавании дисциплины «Организационная культура образовательной организации» используются следующие формы:

- лекции, семинар, на которых анализируются и обсуждаются теоретические вопросы, самостоятельно выполненные задания, доклады, рефераты, проводятся дискуссии, анализ проблемных ситуаций, тестирование;
- самостоятельная работа студентов, включающая анализ литературы, конспектов лекций, подготовка к практическим занятиям, тестирование, составление отчетов выполненных заданий, написание рефератов, докладов, научных статей и др.;
- текущий и промежуточный контроль знаний, включая собеседование, консультации, анализ продуктов педагогической деятельности, тестирование;
- НИРС, состоящая из анализа опыта педагогической и учебной деятельности, учебных документов, статей и их реферирования, написания докладов и статей, участия в работе студенческих кружков и научных конференций;
- консультирование студентов, работа по индивидуальным планам;
- научно-педагогическая деятельность, связанная с проведением аудиторных и внеаудиторных занятий, их анализом и коррекцией.

7. Оценочные средства и технология текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения модулей дисциплины

7.1. Критерии оценивания:

В университете текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся по всем реализуемым ОП ВО - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры для всех форм обучения осуществляются с применением БРС.

Задачи БРС заключаются в повышении мотивации обучающихся к систематической учебной работе в течение семестра, активной научной, творческой, спортивной и общественной деятельности, а также в повышении уровня организации образовательного процесса в университете и совершенствовании внутривузовской системы контроля результатов обучения

В университете БРС применяется при реализации всех дисциплин (в том числе при оценивании курсовых работ (проектов)) и практик, установленных учебными планами ОП ВО.

Оценка обучающегося по дисциплине в БРС формируется из:

- баллов, полученных при проведении текущего контроля успеваемости;
- баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Баллы, полученные обучающимся при проведении текущего контроля успеваемости, представляют собой сумму баллов, полученных по контрольным точкам, а также дополнительных и премиальных баллов.

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в единых для всего университета контрольных срезах. Для очной формы обучения устанавливаются 2 контрольных среза в каждом семестре. Для очно-заочной формы обучения устанавливается 1 контрольный срез в семестре, для заочной – по результатам итогового контроля освоения дисциплины.

По каждому контрольному срезу, обучающемуся начисляются баллы за:

- посещаемость в оцениваемый период (20%);
- результаты обучения по (80%):

а) освоенным за оцениваемый период разделам и (или) темам (очная форма обучения);

б) дисциплине (очно-заочная и заочная форма обучения).

По дисциплине обучающемуся могут быть начислены:

- дополнительные баллы;
- премиальные баллы.

Перевод оценок из пятибалльной системы оценивания в 100-балльную по дисциплинам и практикам, а также оценок обучающихся, переведенных в университет из других организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в которых БРС не применялась, и в других подобных случаях осуществляется следующим образом:

- «отлично» - 80-100 баллов;
- «хорошо» - 66-79 баллов;
- «удовлетворительно» - 51-65 баллов;
- «зачтено» - 51 балл.

Максимальное количество баллов обучающегося по одной дисциплине (включая баллы, полученные при проведении текущего контроля успеваемости, и баллы, полученные на промежуточной аттестации) составляет 100 баллов

Если средний рейтинговый балл студента по дисциплине гарантирует ему положительную оценку, то преподаватель обязан при желании студента выставить соответствующую оценку без итогового контроля, проставив полученный им средний рейтинговый балл.

Студент, набравший менее 30 баллов хотя бы по одному контрольному срезу, не освобождается от итогового контроля по данной дисциплине.

По дисциплине с итоговым контролем – «зачет» студент допускается к сдаче зачета только в том случае, если его средний рейтинговый балл по итогам срезов составляет 30 и выше. В противном случае он автоматически получает – «незачтено». Если его средний рейтинговый балл по итогам срезов составляет 51 и выше он автоматически получает – «зачтено».

Студент может повысить свой рейтинговый балл, проходя итоговый контроль.

Весомость среднего рейтинговых баллов, полученных при проведении текущего контроля успеваемости и полученных на промежуточной аттестации составляет: 0,5 (50%) и 0,5 (50%).

При проведении текущего контроля успеваемости преподаватель может учесть дополнительные баллы и премиальные баллы начисленные обучающемуся.

Весомость среднего рейтингового балла и баллов, полученных на пересдачу, составляет соответственно: 0,3 (30%) и 0,7 (70%).

Если студент после пересдачи не получил положительной оценки, то он в установленные вузом сроки идет на комиссионную пересдачу дисциплины.

Весомость среднего балла, полученного при комиссионной сдаче, составляет, соответственно 0 (0%) и 1 (100%), а баллы, полученные при повторной сдаче – аннулируются.

Студент пропустивший текущий контроль по уважительной причине (болезнь или иные причины, подтвержденные документально) должен его пройти до сдачи следующего промежуточного контроля по дисциплине. Для этого с разрешения декана факультета формируется индивидуальная балльно-рейтинговая ведомость.

Итоговая оценка по результатам освоения дисциплины выставляется по 5-балльной шкале или в зачетном формате (в соответствии с формой промежуточной аттестации по дисциплине, установленной учебным планом).

Итоговая оценка заносится в экзаменационную (зачетную) ведомость и зачетку студента.

Итоговый государственный экзамен по специальности оценивается по 100 – балльной шкале.

Правила перевода оценок из 100-балльной системы в пятибалльную систему приведены в таблице 1.

Форма промежуточной аттестации	Отрицательная оценка	Положительные оценки		
Зачет	Не зачтено (менее 50 баллов)	Зачтено (более 50 баллов)		
Зачет с оценкой	Неудовлетворительно (менее 50 баллов)	Удовлетворительно (51-65 баллов)	Хорошо (66-79 баллов)	Отлично (80-100 баллов)

Нормативными документами учета успеваемости студентов, обучающихся по БРС в ДГПУ, являются:

- балльно-рейтинговая ведомость;
- зачетно- экзаменационно ведомость;
- зачетно- экзаменационно ведомость на пересдачу;
- зачетно- экзаменационно ведомость на комиссию;
- ведомость по курсовой работе;

Все они имеют установленную форму, порядковый номер и штрих-код, и самопроизвольное внесение каких-либо изменений и дописывание в эти формы не допускается.

Исправления оценки в ведомостях не допускается. В случае допущения ошибки преподаватель пишет объяснительную на имя декана факультета.

Декан (зам. декана по уч. работе) обращается в УМУ за разрешение распечатать дубликат ведомости. Испорченная ведомость вместе с объяснительной и дубликатом должна быть сохранена в деканате.

Запрещается использование ведомостей, не предусмотренных данным положением и не сформированных через систему «Деканат».

7.2.Задания для промежуточного контроля успеваемости по итогам изучения дисциплинарных модулей

Модуль 1. Тест 1

1. Культура - это ...

- 1) совокупность материальных и духовных ценностей;
- 2) сфера человеческой деятельности;
- 3) уровень развития чего-либо;
- 4) просвещенность;
- 5) документ об образовании;
- 6) воспитанность.

2. Основные компоненты организационной культуры:

- 1) организационные ценности;
- 2) коммуникационные системы;

- 3) внешний вид персонала;
- 4) трудовая этика и мораль;
- 5) характер взаимодействия.

3. Субкультуры могут быть:

- 1) профессиональные;
- 2) модальные;
- 3) нормативные;
- 4) маркетинговые;
- 5) тендерные.

4. Психологические проявления культурного шока вызывает чувство...

- 1) психологического напряжения;
- 2) потери;
- 3) лишения;
- 4) отверженности;
- 5) отвержения окружающих (их, чужих);
- 6) общения.

5. Коллективизм - это ...

- 1) подчинение индивидуальных ценностей групповым;
- 2) восприятие группы как продолжение себя;
- 3) идентификация с группой;
- 4) приверженность личностным принципам.

6. Можно предложить, что типология организационной культуры ориентирована на:

- 1) прибыль;
- 2) потребителя;
- 3) персонал;
- 4) инновации и качественное совершенствование;
- 5) себя.

7. Культура организации, ориентированная на творческий подход и предпринимательство, стремящаяся к производству уникальных товаров и услуг – это:

- a) Рыночная культура
- b) Адхократическая культура
- c) Клановая культура

8. Миссия - ...

- a) выражает функции, которые организация призвана выполнить в обществе
- b) является более или менее конкретным изображением будущего предприятия
- c) определяет политику и модели поведения, укрепляющие компетенцию и систему ценностей
- d) выражает способы, с помощью которых организация достигает или стремится достичь целей.

9. Авторы определения организационной культуры - «Организационная культура - это набор коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем»:

- a) Ф.Харрис и Р.Моран
- b) К.Камерон и Р.Куинн
- c) Э. Шейн

10. Совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции

поведения членов группы, характера их взаимодействия, взаимоотношений и общения - это:

- a) установки
- b) ценности
- c) нормы

11. Иерархическая культура предполагает:

a) ориентацию на достижение конкурентных преимуществ, достижение целей, решение задач бизнеса

b) ориентацию на соблюдение правил и инструкций, выполнение предписаний и регламентов.

c) глубокое проникновение компании в личную жизнь работника, направлена на заботу о персонале, доверие, поддержание хорошего морально-психологического климата.

12. Персонал, идеальный для клановой культуры, обладает такими характеристиками как:

a) предпочитает стабильность, предсказуемость, постоянную занятость

b) нацелен на достижение цели, победу, вынослив, требователен.

c) доверяет людям, не приемлет агрессии, несправедливости, стремление работать в бригаде.

13. Какой из перечисленных является уровнем изучения организационной культуры:

a) поверхностный

b) бессознательный

c) ценностный

14. Ценности – это:

a) относительно устойчивое и социально обусловленное избирательное отношение личности к материальным, социальным и духовным благам, это набор стандартов и критериев, которым мы следуем в жизни.

b) совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов группы, характера их взаимодействия, взаимоотношений и общения.

c) психологическая готовность человека реагировать определенным образом в определенных условиях, это преобладание вероятности одного набора действий (поступков, мнений, решений) при данных обстоятельствах над другими.

15. Антропологический, социологический, философский подходы к изучению культуры определены:

a) Кертманом;

b) Кребером и Клакхоном;

c) Тэйлором.

16. К уровням организационной культуры при вертикальном измерении относятся:

a) глубинный уровень, подповерхностный уровень, поверхностный уровень;

b) экономический; социально-психологический; правовой; политический;

c) уровень производства; уровень распределения; уровень потребления; уровень обмена.

17. План взаимодействия с конкурентной средой для достижения целей организации называется:

a) мотивацией;

b) стратегией;

c) структурой организации.

Модуль 2. Тест 2

1. Ядром организационной культуры являются:

- 1) миссия и цели организации;
- 2) традиции и обычаи организации;
- 3) ценности организации.

2. Артефакты – это:

- 1) внешние проявления организационной культуры;
- 2) провозглашаемые ценности организации;
- 3) базовые представления.

3. В горизонтальном измерении организационная культура имеет следующие характеристики:

- 1) экономическая;
- 2) поверхностная;
- 3) правовая.

4. Национальные культуры отличаются (по Хофтеде) по следующим измерениям:

- 1) индивидуализм и коллективизм;
- 2) наличие и быстрота обратной связи;
- 3) мужественность и женственность.

5. Согласно типологии конкурирующих ценностей выделяют следующие разновидности организационной культуры:

- 1) адхократическая;
- 2) инвестиционная;
- 3) клановая.

6. Организационная социализация – это:

- 1) использование социалистических идей в деятельности организации;
- 2) предоставление социальных услуг работникам организации;
- 3) двусторонний процесс взаимодействия человека и организации.

7. Субкультура относится к культуре как:

- 1) общее к частному;
- 2) частное к общему;
- 3) форма к содержанию.

7. Конткультура характеризуется тем, что она:

- 1) отличается от доминирующей культуры;
- 2) противостоит доминирующей культуре;
- 3) является подсистемой культуры организации.

9. Девиантное поведение сотрудников:

1) разрушает нормальные коммуникации и препятствует интеграции результата деятельности коллектива;

- 2) отклоняется от норм поведения, принятых в организации;
- 3) может представлять угрозу безопасности организации.

10. Культура эффективности делового общения предполагает:

- 1) преимущественное использование монолога;
- 2) использование средств невербальной коммуникации;
- 3) знание правил вербальной коммуникации.

11. Для иерархической организационной культуры характерны следующие методы мотивирования персонала:

- 1) управление по результатам и вознаграждение за конкретные результаты;
- 2) оценка подчиненными деятельности руководителей;
- 3) система наказаний за нарушение регламентов и поощрение за их соблюдение.

12. В зависимости от принятия работниками управленческих норм отношение к ним называется отрицание, адаптивный индивидуализм, мимикрия, конформизм.

Мимикрия - это:

- 1) принятие всех норм;

- 2) обязательные нормы приняты, а необязательные либо не принимаются, либо принимаются частично;
- 3) основные нормы не принимаются, но соблюдаются необязательные (маскирующие неприятие основных норм и ценностей).

13. К методам поддержания и укрепления организационной культуры относятся:

- 1) поведение и заявления руководителей;
- 2) система мотивации и стимулирования;
- 3) организационные символы и обряды.

14. Работа по формированию организационной культуры предполагает наличие следующих этапов:

- 1) определение миссии стратегии, целей и ценностей организации;
- 2) исследование сложившейся оргкультуры;
- 3) разработка необходимых организационных мероприятий по формированию, развитию, закреплению или ликвидации определенных ценностей и образов поведения.

15. Проблемы внедрения любых изменений, в том числе изменения оргкультуры, могут включать:

- 1) сопротивление изменениям;
- 2) нестабильность;
- 3) энергию, направляемую в ложное русло.

16. Имидж делового человека включает:

- 1) уверенность в себе;
- 2) внешний вид и манеру одеваться;
- 3) манеру поведения

17. Организационная культура выполняет в отношении работников следующие функции:

- 1) ориентирующую;
- 2) регулирующую;
- 3) интегрирующую.

8. Информационное обеспечение дисциплины

8.1. Основная литература

1. Андреева И.В., Бетина О.Б. Организационная культура: учебное пособие. - СПб.: ГИЭУ, 2010.
2. Громев И.В. Организационная культура. М., 2012
3. Организационная культура: учебное пособие / под ред. Н. И. Шаталовой. - Москва: Экзамен, 2006. - 652 с. - С. 144-168.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - СПб.: Питер, 2002.
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб., 2011

8.2. Дополнительная литература

6. Баракова И.П. Организационное поведение. М., 2007
7. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. М., 2008
8. Иванова Т.Ю. Теория организации. М., 2008
9. Карташова Л.В. Организационное поведение. М., 2008
10. Козлов В.В. Организационное поведение: учебное пособие / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова; под ред. М.Н. Кулапова. М.: КНОРУС, 2013.
11. Резмек С.Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) М., 2006
12. Семенов Ю.Г. Организационная культура. М., 2006
13. Соломанизина Т.О. Организационная культура компании. М., 2003

14. Шадрина Л.Ю. Организационная культура и ее воздействие на социальные технологии управления. Новосибирск: НГУЭУ, 2008.

15. Шаталова Н.И. Организационная культура: учебник по специальности «Управление персоналом». М.: Экзамен, 2006.

Интернет-ресурсы

16. Мильнер Б.З. Теория организации [Электронный ресурс] Режим доступа: www.zna

17. Анализ организационной культуры - Психологический практикум для чайников [Электронный ресурс] Режим доступа: [https:// www.psyoffice.ru/8/ psychology/ book_o290_ page_19.html](https://www.psyoffice.ru/8/psychology/book_o290_page_19.html)

18. Задачи и функции организационной культуры [Электронный ресурс] Режим доступа: https://psyera.ru/zadachi-i-funkcii-organizacionnoy-kultury_9423.htm

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

В учебном процессе используются следующие информационные технологии:

- компьютерная техника и средства связи (компьютер, проектор, экран, видеокамера и др.);
- методы обучения с использованием информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов и др.);
- перечень интернет-сервисов и электронных ресурсов (поисковые системы «Консультант плюс», электронная почта, электронные учебные и учебно-методические материалы);
- перечень программного обеспечения (системы тестирования) – перечень информационных справочных систем (Университетская библиотека Онлайн (ЭБС), «Консультант плюс»);
- мультимедийные средства представления лекционного и лабораторно-практического презентационного материала;
- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочей программе, через личный кабинет студента и преподавателя;
- взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети Интернет.

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (ЭБС университета), содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы по основным изучаемым дисциплинам.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Подготовка к лекционному занятию включает выполнение всех видов заданий размещенных к каждой лекции. В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с

целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой - в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью. Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании курсовых и дипломных работ.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает 2 этапа: 1) организационный; 2) закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор рекомендованной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного. Вокруг такого выступления могут разгореться споры, дискуссии, к участию в которых должен стремиться каждый. В заключение преподаватель, как руководитель семинара, подводит итоги семинара.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы. Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке ДГПУ, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный рабочим учебным планом для усвоения студентом в процессе самостоятельной работы, выносится на итоговый контроль наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа студентов осу-

ществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, есть индивидуальные задания для студентов. Выполняются отдельно каждым студентом самостоятельно под руководством преподавателей. Именно овладение и выяснения студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины. Индивидуальные задания студентов по дисциплине осуществляются путем выполнения одного или нескольких видов индивидуальных творческих или научно-исследовательских задач, избираемых студентом с учетом его творческих возможностей, учебных достижений и интересов по согласованию с преподавателем, который ведет лекции или семинарские занятия, или по его рекомендации. Он предоставляет консультации, обеспечивает контроль за качеством выполнения задания и оценивает работу.

11. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины

11.1 Учебно-методическое обеспечение

Рабочая программа дисциплины.

Учебно-методический комплекс дисциплины.

Оценочные средства (тесты, задания, ситуации, задачи).

Презентации электронные (схемы, таблицы, диаграммы).

Образцы проектов аудиторных и внеурочных занятий.

Примерное портфолио.

Кейс-пакет.

Банк педагогических игр.

Рабочая тетрадь студента.

11.2. Материально-техническое обеспечение

Аудитория для лекционных занятий (25-30 рабочих мест), оборудованная интерактивной доской, компьютерным проектором и персональными компьютерами с выходом в сети интернет и университета.

Аудитория для выполнения творческих заданий, оборудованная 13-ю персональными компьютерами и возможностями сетевого взаимодействия обучающихся и преподавателя.

Технические средства: интерактивная доска, компьютерный проектор, ноутбук для преподавателя, 13 персональных компьютеров.

11.3. Специальные условия для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;

- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете.