

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по 38.03.03 Управление персоналом(уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 г. № 1461.

Разработчики:

к.филол.н., доцент каф. УиСО Виноградова М. В.

(занимаемая должность)

(ФИО)

(подпись)



Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры УиСО

Протокол заседания кафедры № 1 от «01» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., доцент Еськова Н.А.

(ученая степень, звание)

(ФИО)

(подпись)



1. Цель и задачи освоения дисциплины:

Цель: формирование научного представления об организационной культуре как феномене, характерном для определённого этапа развития и экономической жизни общества, являющимся сильнейшим мотиватором, регулятором и индикатором деятельности персонала в организации и важнейшем условием эффективной деятельности любой организации.

Задачи:

- обобщить знания, полученные студентами в процессе изучения дисциплин «Теория организации», «Маркетинг персонала», «Основы кадровой политики и планирования», «Экономика и социология труда», «Психология», «Социология» и «Теория управления».
- сформировать и систематизировать знания о содержании, структуре, элементах, уровнях, видах и особенностях современных организационных культур.
- сформировать теоретическую базу и практические навыки анализа, исследования и методов поддержания и изменения организационных культур.
- сформировать и закрепить практические навыки и умения оценки стабильности, устойчивости, направленности и потенциала организации и её коллектива; диагностики проблем, вызванных культурным фактором; разработки возможных управленческих решений; сознательного планирования и формирования эффективной организационной культуры.
- сформировать понимание значения и актуальности знания теоретических основ организационной культуры и методов, способов и средств её формирования, изучения, поддержания и изменения для эффективного управления организацией.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.09 «Организационная культура» относится к вариативной части программы и изучается в третьем семестре. Освоение дисциплины Б1.В.09 «Организационная культура» опирается на знания и умения, приобретаемые студентами при изучении таких дисциплин, как «Трудовое право», «Теория управления». Изучение дисциплины Б1.В.09 «Организационная культура» необходимо для успешного освоения дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом: «Основы управления персоналом», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Управление персоналом организации», «Управление социальным развитием организации», «Стратегический менеджмент», Оплата труда персонала», «Управление рисками организации», «Маркетинг персонала», «Инновационный менеджмент», «Регламентация и нормирование труда», «Разработка управленческих решений», «Бизнес планирование», «Управление трудовыми ресурсами», «Маркетинговые исследования», а также для прохождения производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности и преддипломной практики.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Знать:

- содержание, систему, элементы, уровни, компоненты, роль организационной культуры;

- особенности организационной культуры и факторы, влияющие на них;
- основные типологии организационных культур и их характеристики;
- возможности формирования, поддержания и изменения организационной культуры;
- методы анализа, диагностики и исследования организационной культуры;
- методы управления организационной культурой;

Уметь:

- анализировать особенности организационной культуры и её влияние на организационную эффективность;
- диагностировать проблемы организационной культуры и разрабатывать направления их решения;
- формулировать задачи и функции службы управления персоналом организации в области управления организационной культурой;
- поддерживать комфортный морально-психологический климат в компании и эффективную организационную культуру;
- разрабатывать и внедрять проекты развития организационной культуры с учётом специфики организации, стратегии её развития, национальных и экономических условий её функционирования;
- управлять поведением индивида и группы в соответствии с организационной культурой, соответствующей критериям эффективности деятельности организации;
- обобщать и использовать передовой опыт в управлении организационной культурой;
- эффективно выполнять свои функции в кросскультурной среде.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить **профессиональные компетенции:**

ПК-1: знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;

ПК-4: знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

ПК-8: знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;

ПК-10: знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации;

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		3
Контактная работа (всего)	55,6	55,6
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Контактная работа на промежуточной аттестации	1,6	1,6
Самостоятельная работа (всего)	90	90
Контроль	34,4	34,4
ИТОГО (часов/з.е.):	180/5	180/5

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		2
Контактная работа (всего)	13,6	13,6
В том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Контактная работа на промежуточной аттестации	1,6	1,6
Самостоятельная работа (всего)	159	159
Контроль	7,4	7,4
ИТОГО (часов/з.е.):	180/5	180/5

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Практические занятия	СРС	Всего
1	<i>Раздел 1. Теоретические основы изучения организационной культуры</i>	13	15	30	58
1.1	Тема 1. Предмет изучения организационной культуры. Понятие организационной культуры. Определения организационной культуры	1		2	3
1.2	Тема 2. Организационная культура как социально-экономическое явление. Структура и содержание организационной культуры	1		2	3
1.3	Тема 3. Системный подход к изучению организационной культуры. Место культуры организации в социокультурной системе общества	1	1	2	4
1.4	Тема 4. Основные элементы организационной культуры: ценности, нормы и др.	1	2	2	5
1.5	Тема 5. Структуры организационной культуры	1	1	2	4
1.6	Тема 6. Уровни организационной культуры	1	1	2	4
1.7	Тема 7. Компоненты организационной культуры	1	1	2	4
1.8	Тема 8. Роль организационной культуры	1	1	2	4
1.9	Тема 9. Особенности организационных культур	1	1	2	4
1.10	Тема 10. Субкультура: понятие и виды	1	1	2	4
1.11	Тема 11. Сильные и слабые культуры	1	1	2	4
1.12	Тема 12. Типологии организационных культур		2	4	6
1.13	Тема 13. Содержание организационной культуры	1	1	2	4
1.14	Тема 14. Анализ организационной культуры: показатели, характеристики, параметры	1	2	2	5
2	<i>Раздел 2. Формирование организационной культуры. Управление организационной культурой</i>	5	14	42	61
2.1	Тема 15. Принципы формирования организационной культуры	0,5	2	6	8,5
2.2	Тема 16. Этапы формирования организационной культуры	0,5	2	6	8,5
2.3	Тема 17. Методы формирования организационной культуры	0,5	2	6	8,5
2.4	Тема 18. Методы поддержания организационной культуры	0,5	2	6	8,5
2.5	Тема 19. Методы изменения организационной культуры	1	2	6	9
2.6	Тема 20. Культура и эффективность организации: модели влияния	1	2	6	9
2.7	Тема 21. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	1	2	6	9

3	<i>Раздел 3. Исследование организационной культуры</i>	-	7	18	25
3.1	Тема 22. Качественные методы исследования организационной культуры	-	3	9	12
3.2	Тема 23. Формализованные методы диагностики организационной культуры	-	4	9	13
	Контактная работа на промежуточной аттестации/ контроль	1,6/ 34,4			
	<i>ИТОГО</i>	18	36	90	144
	<i>ВСЕГО</i>	180			

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Практические занятия	СРС	Всего
1	<i>Раздел 1. Теоретические основы изучения организационной культуры</i>	4	3,5	87	94,5
1.1	Тема 1. Предмет изучения организационной культуры. Понятие организационной культуры. Определения организационной культуры	-	0,5	6	6,5
1.2	Тема 2. Организационная культура как социально-экономическое явление. Структура и содержание организационной культуры	0,5	-	6	6,5
1.3	Тема 3. Системный подход к изучению организационной культуры. Место культуры организации в социокультурной системе общества	-	0,5	6	6,5
1.4	Тема 4. Основные элементы организационной культуры: ценности, нормы и др.	0,5	-	6	6,5
1.5	Тема 5. Структуры организационной культуры	0,5	-	6	6,5
1.6	Тема 6. Уровни организационной культуры	0,5	-	6	6,5
1.7	Тема 7. Компоненты организационной культуры	0,5	-	6	6,5
1.8	Тема 8. Роль организационной культуры	-	0,5	6	6,5
1.9	Тема 9. Особенности организационных культур	-	0,5	6	6,5
1.10	Тема 10. Субкультура: понятие и виды	-	0,5	6	6,5
1.11	Тема 11. Сильные и слабые культуры	0,5	-	6	6,5
1.12	Тема 12. Типологии организационных культур	-	0,5	6	6,5
1.13	Тема 13. Содержание организационной культуры	0,5	-	7	7,5
1.14	Тема 14. Анализ организационной культуры: показатели, характеристики, параметры	0,5	0,5	8	9
2	<i>Раздел 2. Формирование организационной культуры. Управление организационной культурой</i>	-	3,5	56	59,5
2.1	Тема 15. Принципы формирования организационной культуры	-	0,5	8	8,5
2.2	Тема 16. Этапы формирования организационной культуры	-	0,5	8	8,5

2.3	Тема 17. Методы формирования организационной культуры	-	0,5	8	8,5
2.4	Тема 18. Методы поддержания организационной культуры	-	0,5	8	8,5
2.5	Тема 19. Методы изменения организационной культуры	-	0,5	8	8,5
2.6	Тема 20. Культура и эффективность организации: модели влияния	-	0,5	8	8,5
2.7	Тема 21. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	-	0,5	8	8,5
3	<i>Раздел 3. Исследование организационной культуры</i>	-	1	16	17
3.1	Тема 22. Качественные методы исследования организационной культуры	-	0,5	8	8,5
3.2	Тема 23. Формализованные методы диагностики организационной культуры	-	0,5	8	8,5
	Контактная работа на промежуточной аттестации/ контроль	1,6/ 7,4			
	<i>ИТОГО</i>	4	8	159	171
	<i>ВСЕГО</i>	180			

5.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	<i>Раздел 1. Теоретические основы изучения организационной культуры</i>	<p><i>Тема 1. Предмет изучения организационной культуры. Понятие организационной культуры. Определения организационной культуры. Организационная культура как часть феномена культуры. Причины возникновения интереса к изучению организационной культуры. Компоненты понятия «организационная культура».</i></p> <p><i>Тема 2. Организационная культура как социально-экономическое явление. Структура и содержание организационной культуры. Организационная культура как наука и как феномен. Развитие организационной культуры. Связь организационной культуры с другими научными дисциплинами и социальными феноменами.</i></p> <p><i>Тема 3. Системный подход к изучению организационной культуры. Место культуры организации в социокультурной системе общества. Уровни культуры общества: культура личности, культура малой социальной группы, культура организации, культура региона, национальная культура, религиозная культура.</i></p> <p><i>Тема 4. Основные элементы организационной культуры: ценности, нормы и др. Ценности, нормы, фон, язык, символы, обычаи, система информирования, обратная связь, социально-психологический климат.</i></p> <p><i>Тема 5. Структуры организационной культуры. Ценностно-нормативная, организационная, коммуникацион-</i></p>

		<p>ная, мифологическая структуры и структуры внешней идентификации и социально-психологических отношений.</p> <p><i>Тема 6. Уровни организационной культуры.</i> Типологии уровней организационной культуры Э. Шейна, Ю. В. Бромля и их характеристика.</p> <p><i>Тема 7. Компоненты организационной культуры.</i> Культура управления, культура производства, культура внешних отношений, предпринимательская культура, экологическая культура, культура отношений с акционерами.</p> <p><i>Тема 8. Роль организационной культуры.</i> Характеристика позиций рассмотрения организационной культуры: позиции сотрудника, позиции руководителя, позиции внешнего окружения. Понятия внутреннего и внешнего имиджа.</p> <p><i>Тема 9. Особенности организационных культур.</i> Личностные, социальные, технические, экономические, профессиональные, национальные, внутренние, внешние, объективные, субъективные, управляемые, неуправляемые, формируемые, неформируемые, высоко/средне/низкозатратные, прямые, косвенные, эффективные, неэффективные, долго/краткосрочные, постоянные, кратковременные, закономерные, случайные, естественные, искусственные и др. факторы, определяющие особенности организационных культур.</p> <p><i>Тема 10. Субкультура: понятие и виды.</i> Функциональная, дифференциация организации, географическая децентрализация организации, дифференциация по продуктам, рынкам и технологиям, дивизионализация, дифференциация по иерархическим уровням, слияния и поглощения, мультиорганизационные предприятия, структурные оппозиционные группы.</p> <p><i>Тема 11. Сильные и слабые культуры.</i> Понятие силы корпоративной культуры и его характеристика. Понятие слабой культуры.</p> <p><i>Тема 12. Типологии организационных культур.</i> Аспекты выделения типов культур. Характеристика организационных культур по стилю управления, по типу, по возрасту, по силе воздействия, по направлению воздействия, по степени инновационности. Типологии Г. Хофштеда, Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди, Р. Акоффа, М. Бурке, С. Ханди, У. Оучи.</p> <p><i>Тема 13. Содержание организационной культуры.</i> Анализ условий возникновения и сохранения основополагающих ценностей и принципов организации (миссия, стратегия, цель, средства достижения цели), а также кризисов и способов её выхода из них (оценка и коррекция миссии, стратегии, цели и т.п.).</p> <p><i>Тема 14. Анализ организационной культуры: показатели, характеристики, параметры.</i> Коллективные представления членов организации о сути её деятельности, её основной миссии или функции и других основополагающих ценностях. Трудовая адаптация, качество продукции (работы), отношение к нововведениям, удовлетворённость трудом и отношением к труду. Индивидуальная автономность, структура, направление, интеграция, управленческое обеспечение, поддержка, стимулирование, управление конфликтами и рисками</p>
--	--	---

		в организации. Не-/устойчивость параметров.
2	Раздел 2. Формирование организационной культуры. Управление организационной культурой	<p><i>Тема 15. Принципы формирования организационной культуры.</i> Отражение основных идей организации и их эмоциональной окрашенности. Соответствие заявленных основополагающих компонентов организации реально имеющим место. Соответствие культуры организации её типу, размеру, особенностям и условиям существования. Учёт накопленного опыта и разработка направлений развития. Роль лидера.</p> <p><i>Тема 16. Этапы формирования организационной культуры.</i> Разработка миссии и стратегии организации, необходимость и целесообразность их изменения. Изучение сложившейся организационной культуры.</p> <p><i>Тема 17. Методы формирования организационной культуры.</i> Поведение руководителя. Реакция руководства в критических ситуациях. Система стимулирования и мотивации. Критерии отбора в организацию. Обучение персонала. Традиции. Лозунги. Корпоративная символика.</p> <p><i>Тема 18. Методы поддержания организационной культуры.</i> Объекты и предметы внимания, оценки, контроля со стороны менеджеров. Реакция руководства на критические ситуации и организационные кризисы. Моделирование ролей, обучение и тренировка. Критерии определения вознаграждений и статусов. Критерии принятия на работу, продвижения и увольнения. Организационные символы и обрядность.</p> <p><i>Тема 19. Методы изменения организационной культуры.</i> Черты нездоровой культуры организации. Изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера; изменение стиля управления кризисом или конфликтом; перепроектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения; изменение критериев стимулирования; смена акцентов в кадровой политике; смена организационной символика и обрядности. Целесообразность изменений. Типы изменений. Трудности, с которыми сталкивается организация.</p> <p><i>Тема 20. Культура и эффективность организации: модели влияния.</i> Модель Сате. Модель Питерса–Уотермана. Модель Парсонса. Модель Квина–Рорбаха. Модель Д. Дэнисона. Оценка показателей влияния: степень управляемости организации, факторов, воздействующих на управляемость организации, эффективности организационной культуры.</p> <p><i>Тема 21. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.</i> Роль организационной культуры в продвижении стратегии организации. Виды несовпадения организационной культуры и стратегии организации.</p>
3	Раздел 3. Исследование организационной культуры	<p><i>Тема 22. Качественные методы исследования организационной культуры.</i> Аспекты, исследуемые качественными методами: устный фольклор; сложившиеся в организации правила, традиции, церемонии и ритуалы; различные документы, определяющие жизнедеятельность организации; сложившуюся практику управления. Методы: глубинное интервью; метод монографического исследования; изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов; изучение сложившейся практики управления; тради-</p>

	<p>ционный анализ документов организации.</p> <p><i>Тема 23. Формализованные методы диагностики организационной культуры.</i> Методы: социологические исследования (анкетирование, интервью, социометрия, тесты); концепция Г. Ховштеде; измерения Э. Шейна; модель С. Ханди; модель Денисона.</p>
--	--

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование раздела дисциплины	Формируемые компетенции
Раздел 1. Теоретические основы изучения организационной культуры	ПК-1; ПК-4; ПК-8; ПК-10
Раздел 2. Формирование организационной культуры. Управление организационной культурой	ПК-1; ПК-4; ПК-8; ПК-10
Раздел 3. Исследование организационной культуры	ПК-1; ПК-4; ПК-8; ПК-10

7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Форма организации обучения: аудиторное занятие, самостоятельная работа студента.

Методы и способы учебной деятельности:

– словесные: лекция, беседа, ознакомление с рекомендованной литературой и электронными ресурсами;

– практические: выполнение устных и письменных упражнений.

Средства обучения:

– идеальные: слайды, презентации к лекции, конспект лекции, информация из электронных источников;

– материальные: мультимедийное оборудование, интерактивная доска, учебники и учебные пособия, методические разработки (рекомендации) по предмету, технические средства доступа к электронным ресурсам.

Применение инновационных методов: проблемная лекция, образовательные ресурсы, интернет-ресурсы, использование подборки видеолекций, использование мультимедийного оборудования.

8. Методические рекомендации для преподавателей по проведению текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Текущий контроль успеваемости в рамках дисциплины проводится с целью определения степени освоения обучающимися образовательной программы.

Текущий контроль успеваемости обучающихся проводится по каждой теме учебной дисциплины и включает контроль знаний на аудиторных и внеаудиторных занятиях в ходе выполнения самостоятельных работ.

Рубежный контроль по дисциплине проводится в рамках контрольных недель.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме сдачи **экзамена**.

Экзамен сдается согласно расписанию и служит формой проверки учебных достижений обучающихся по всей программе учебной дисциплины и преследует цель оценить учебные достижения за академический период.

Задания для промежуточной аттестации включают:

1. 2 вопроса из списка вопросов к экзамену;

2. 1 практическое задание из списка практических заданий.

Вопросы к экзамену:

1. Предмет изучения дисциплины «Организационная культура». Понятие организационной культуры, ее связь с другими науками.
2. Влияние организационной культуры на подсистемы управления персоналом.
3. Определение и содержание понятия организационной культуры.
4. Эволюционные формы организационной культуры.
5. Организационная культура как система.
6. Структуры организационной культуры.
7. Уровни организационной культуры.
8. Ценности как основной элемент организационной культуры.
9. Нормы поведения.
10. Эмоциональный информационно-исторический фон, его формы.
11. Система информирования.
12. Социально-психологический климат.
13. Коллективные представления.
14. Основные компоненты организационной культуры.
15. Свойства организационной культуры.
16. Виды организационных культур.
17. Понятие и виды субкультур.
18. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников.
19. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей.
20. Организационная культура и внешняя среда.
21. Типология организационной культуры Г. Хофштеда.
22. Типология организационной культуры Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди.
23. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
24. Типология организационной культуры М. Бурке.
25. Типология организационной культуры С. Ханди.
26. Типология организационной культуры Ф. Клухона и Ф. Л. Штротбека.
27. Типология организационной культуры Н. Адлер.
28. Место культуры организации в социокультурной системе общества.
29. Факторы, влияющие на характеристики организационной культуры.
30. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации.
31. Кадровая политика и организационная культура.
32. Показатели анализа эффективности организационной культуры.
33. Параметры оценки состояния организационной культуры.
34. Эффективные и неэффективные организационные культуры.
35. Методы изучения организационной культуры – идеографические (качественные) методы.
36. Методы изучения организационной культуры – формализованные методы.
37. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
38. Модель влияния организационной культуры на эффективность организации (В. Сате).
39. Модель диагностики организационной культуры Т. Парсонса.
40. Принципы формирования организационной культуры.
41. Этапы формирования организационной культуры.
42. Методы формирования организационной культуры.
43. Методы поддержания организационной культуры.
44. Методы изменения организационной культуры.
45. Типы изменений и корректировки.

Практические задания к зачёту представлены в ФОМ.

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Методические рекомендации студентам в период работы на лекционных занятиях.

Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. На лекциях внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и их интеграции в систему знаний, формируемых в ходе параллельного изучения дисциплин «Теория управления» и «Трудовое право», стимулированию их активной познавательной деятельности, развитию творческого мышления, формированию научного мировоззрения. Зачастую лекции включают в себя опрос обучающихся, диалог и дискуссии.

Лекционный материал представляет собой информацию из различных учебных и научных источников, изложенную в сжатом, систематизированном и структурированном виде, что позволяет дать обучающимся представление о большом объёме информации в ограниченный период времени. В связи с этим одним из основных требований к реализации студентами учебной деятельности является аккуратное ведение конспекта лекций, включающее запись под диктовку преподавателя, собственные пометки и примечания для лучшего запоминания устно излагаемого преподавателем материала, обязательное копирование указанных преподавателем примеров и схем с доски и других носителей визуальной информации. Также важным показателем вовлечённости обучающегося в учебный процесс является участие в обсуждениях и дискуссиях, возникающих на лекционных занятиях, поскольку это даёт преподавателю возможность оценить текущий уровень владения базовыми знаниями по русскому языку и деловому общению, которые в идеале должны были быть получены на предыдущих ступенях обучения. Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос преподавателю в установленном порядке. Лекционное занятие должно быть содержательным, проблемным, диалоговым, интересным, эффективным, отличаться новизной рассмотрения учебных вопросов.

Студентам, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским/практическим занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине помимо конспектов лекций, студентам необходимо научиться работать с обязательной и дополнительной литературой.

Методические рекомендации студентам по подготовке к практическим занятиям.

Главной задачей практических занятий является формирование, углубление и закрепление теоретических знаний у студентов, формирование и развитие у них умений и навыков применения знаний на практике: в повседневном общении, в процессе обучения, в том числе по другим дисциплинам, для решения профессиональных задач. Практическое занятие проводится в соответствии с учебным планом.

Подготовка студентов к практическому занятию включает:

- заблаговременное ознакомление с планом семинара/практического занятия;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому на обсуждение;
- заблаговременное выполнение практических (устных и письменных упражнений) к занятию.

Все задания, выполняемые студентами к и во время практических занятий, носят сугубо прикладной характер, т.е. способствуют формированию и совершенствованию навыков и умений анализа особенности организационной культуры и её влияние на организационную эффективность; диагностики проблем организационной культуры и разработки направлений их решения; формулировки задач и функций службы управления персоналом организации в области управления организационной культурой; разработки проектов развития организационной культуры с учётом специфики организации, стратегии её развития, национальных и экономических условий её функционирования; управления поведением индивида и группы в соответствии с организационной культурой, соответствующей критериям эффективности деятельности организации.

При подготовке к практическим занятиям студенты должны прочитать записи лекций, изучить рекомендованную литературу, ответить на вопросы и выполнить задания для самостоятельной работы. Особое внимание следует уделить осмыслению новых понятий и категорий.

Студент должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряются и поощряются инициативные выступления с докладами, эссе и рефератами по темам семинарских/практических занятий.

Методические рекомендации студентам по организации самостоятельной работы по изучению литературных источников. При организации самостоятельной работы, следует обратить особое внимание на систематичность и регулярность изучения основной и дополнительной литературы, конспекта лекций, а также выполнения домашних заданий. В период изучения литературных источников необходимо так же вести конспект. В случае затруднений необходимо обратиться к преподавателю за разъяснениями.

Методические рекомендации студентам по подготовке к экзамену.

При подготовке к экзамену студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть выполненные упражнения и самостоятельные работы с целью уяснения для самого себя норм и правил, на которые следует обратить особое внимание при выполнении контрольной работы, а также составить ответы на все вопросы, вынесенные на экзамен.

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее:	
Оборудование:	Проектор; Интерактивная доска; Ноутбук; Экран на треноге; ПК; Колонки.
Программное обеспечение и информационно справочные системы:	ЭБС Znanium; Консультант плюс; WindowsXPProfessionalSP3; Windows 7; MicrosoftOffice 2007; MicrosoftOffice 2010; Антивирус DoctorWeb; Gimp 2; CorelDrawGraphicsSuiteX4; 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

- 1 Грошев И.В. Организационная культура: учеб.пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/>
- 2 Персикова Т.Н. Корпоративная культура: учебник. - М.: Логос, 2011г. – ЭБС – Режим доступа: <http://www.znanium.com/>
- 3 Стеклова О. Е. Организационная культура: учеб.пособие. - Ульяновск: УлГТУ, 2007. – 127 с. –Режим доступа:<http://www.aup.ru/files/m560/m560.pdf>

б) дополнительная литература

- 4 Блинов А.О., Дресвянников В.А. Управленческое консультирование: Учебник для магистров. - М.: Дашков и К, 2013 г.
- 5 Гринберг Д. Организационное поведение: от теории к практике / Д.Гринберг, Р. Бэйрон; пер. с англ. О. Бредихина, В. Соколова. – М.: Вершина, 2004.
- 6 Грошев И.В. Организационная культура: учеб.пособие / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
- 7 Гусева И.В. Методические указания по выполнению курсовой работы по дисциплине «Организационное поведение» . – Курск: МЭБИК, 2006.
- 8 Гусева И.В. Организационное поведение: развитие познавательной деятельности: учеб.-метод. пособие . – Курск: МЭБИК, 2006.
- 9 Дак Д. Д. Монстр перемен. Причины успеха и провала организационных преобразований. – М.: Альпина аблишер,2003.
- 10 Жигун Л. А. Теория организации: Словарь - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 116 с.: - Режим доступа: <http://www.znanium.com/>
- 11 Жуков Б.М., Романов А.А., Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие. - М.: Дашков и К, 2012 г. - Режим доступа: <http://www.znanium.com/>
- 12 Зайцев Л.Г. Организационное поведение: учебник. – М.: Экономистъ, 2006.
- 13 Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л. Управление социальным развитием организации: Учебник. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с. - Режим доступа: <http://www.znanium.com/>
- 14 Карташова Л.В. Организационное поведение: учеб.пособие. – М.: ИНФРА-М, 2010
- 15 Карташова Л.В. Организационное поведение: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2002.
- 16 Кочеткова, А. И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование [Электронный ресурс] / А. И. Кочеткова. - М.: Дело, 2003. - 944 с. - Режим доступа: <http://www.znanium.com/>
- 17 Красовский Ю. Д. Организационное поведение: учеб.пособие.– 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ,2004.
- 18 Леонтьева Л.С. Организационная культура и формирование имиджа. - Ярославль, 2003.
- 19 Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник. – 2-е изд., перераб. И доп. М.:ИНФРА-М, 2000. – 480с.
- 20 Корпоративная культура: способы формирования, паттерны и возможности совершенствования: материалы VII межвузовской научно-практической конференции студентов и аспирантов. - Курск, 2008.
- 21 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 524 с.: - Режим доступа: <http://www.znanium.com/>
- 22 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 378 с. - Режим доступа: <http://www.znanium.com/>

- 23 Нюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. – СПб.: Питер, 2000.
- 24 Организационная культура : учебник для академического бакалавриата / под ред. В. Г. Смирновой. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 306 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.
- 25 Организационная культура: учебник / Под ред. Шаталовой Н.И.- М: Издательство «Экзамен», 2006. - 652 с.
- 26 Организационное поведение: учеб. для вузов / под ред. Г. Р. Латфуллина и др. – СПб.: Питер, 2004.
- 27 Седых А.Н. Организационное поведение: учебное пособие. - М.: Издательство Московского государственного открытого университета, 2011 г. - Режим доступа: <http://www.znaniium.com/>
- 28 Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 695 . с- Режим доступа: <http://www.znaniium.com/>
- 29 Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с. - Режим доступа: <http://www.znaniium.com/>
- 30 Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.О. Аблязова, М.Г. Аверкин и др.; Под ред. А.П. Егоршина. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 416 с. - Режим доступа: <http://www.znaniium.com/>
- 31 Хохлова Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. - Режим доступа: <http://www.znaniium.com/>
- 32 Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. - СПб.: Питер, 2002. - 336 с. - http://fileskachat.com/file/11447_b516b9c02ed0eff1b9a5ee2d74c49293.html

в) Интернет-ресурсы:

Журнал «Мотивация и оплата труда» — www.grebennikov.ru.

Журнал «Персонал-микс» — <http://www.personal-mix.ru>.

Журнал «Справочник по управлению персоналом» — <http://sup.kadrovik.ru>.

Журнал «Труд и социальные отношения» — <http://www.jornal-tiso.by.ru>.

Журнал «Управление развитием персонала» — www.grebennikov.ru.

Журнал «Управление человеческим потенциалом» — www.grebennikov.ru.

on-line HR-журнал — <http://www.hr-journal.ru>.

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
<p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа.</p> <p>Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием</p>	<p>№ 001, № 002, № 215, № 309, № 406</p>	<p>Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска.</p> <p>Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.</p>
<p>Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий.</p> <p>Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций.</p> <p>Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>№ 405, № 202, № 206, № 107, № 110, № 207</p>	<p>Учебные рабочие места</p> <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение -Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус DoctorWeb • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар)
<p>Помещение для самостоятельной работы</p>	<p>№ 102</p>	<p>столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb 9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG 1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.</p>
<p>Библиотека</p>	<p>№ 004</p>	<p>Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы</p>
<p>Читальный зал библиотеки</p>	<p>№ 003</p>	<p>Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet</p>
<p>Аудитория для хранения учебного оборудования</p>	<p>№ 111</p>	