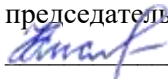


УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР и КО,
председатель УМС СГСПУ
 Н.Н. Кислова

МОДУЛЬ

"ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ"

Организационная культура и лидерство рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Управления, сервисных технологий и экономического образования**

Учебный план ФЭУС-620Со(4г)
Направление подготовки: 43.03.01 Сервис
Направленность (профиль): «Информационный сервис»

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108
в том числе: Виды контроля в семестрах:
зачет с оценкой 5

аудиторные занятия 42
самостоятельная работа 66

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	5(3.1)		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД
Вид занятий				
Лекции	16	16	16	16
Практические	26	26	26	26
В том числе инт.	16	16	16	16
Итого ауд.	42	42	42	42
Контактная работа	42	42	42	42
Сам. работа	66	66	66	66
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):
Макаров Алексей Сергеевич

При наличии обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, которым необходим особый порядок освоения дисциплины (модуля), по их желанию разрабатывается адаптированная к ограничениям их здоровья рабочая программа дисциплины (модуля).

Рабочая программа дисциплины
Организационная культура и лидерство

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 43.03.01 Сервис, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 8 июня 2017 г. № 514

составлена на основании учебного плана:

Направление подготовки: 43.03.01 Сервис
Направленность (профиль): «Информационный сервис»

утвержденного Учёным советом СГСПУ от 30.08.2019 протокол № 1

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
Управления, сервисных технологий и экономического образования

Протокол от 27.08.2019 г. №1
Переутверждена на основании решения ученого совета СГСПУ
Протокол заседания Ученого совета СГСПУ от 25.02.2022 г. №7.
Зав. кафедрой Л.И. Фишман

Начальник УОП



Н.А. Доманина

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цель изучения дисциплины: сформировать заданные ОПОП ВО аспекты компетенций.

Задачи изучения дисциплины: сформировать запланированные образовательные результаты.

Область профессиональной деятельности: сервисная деятельность

06 Связь, информационные и коммуникационные технологии;

07 Административно-управленческая и офисная деятельность;

40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП: Б1.О.03

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Содержание дисциплины базируется на материале:

освоенном ранее в дисциплине «Основы менеджмента в сервисе»

2.2 Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Производственная практика (преддипломная практика).

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

Знает: жизненный цикл организации; законы социальных организаций; принципы социальных организаций; принципы формирования репутации организации; основные и ситуационные характеристики группы; условия и факторы эффективности групповой работы; основы управления межгрупповыми конфликтами.

Умеет: демонстрировать уважение к людям; формировать партнерские отношения; осуществлять взаимодействие на основе принятых моральных и правовых норм.

УК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности

Умеет: разрешать проблемы, стоящие перед коллективом; формировать нормы поведения членов группы; использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; определить причину создавшейся конфликтной ситуации, классифицировать ее; выбрать адекватный способ разрешения конфликта; поддерживать уровень конфликтности в контролируемых пределах для обеспечения необходимого уровня результативности организации; применить на практике методы управления межгрупповыми конфликтами.

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)

Знает: сущность процесса коммуникации, основные принципы формирования коммуникации, стадии развития группы, понятие результативной коммуникации, барьеры на пути эффективных коммуникаций.

УК-3.5. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды.

Знает: признаки лидерства, качества лидера; сущность поведения лидера при принятии решения; основные теории лидерства и инструменты оценки; сущность личности лидера и стиля его взаимодействия с командой.

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1. Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных) для успешного выполнения порученных работ.

Знает: основы самоменеджмента.

УК-6.2. Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Умеет: сформулировать цель, определить траекторию личностного и профессионального развития.

УК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

Умеет: выбрать адекватные средства достижения целей; разработать критерии их достижений.

ОПК-2. Способен осуществлять основные функции управления сервисной деятельностью

ОПК-2.1. Определяет цели и задачи управления структурными подразделениями предприятий сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности

Знает: роль этических норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков; сущность уровней организационной культуры; смысл понятий «внешняя адаптация и выживание», «внутренняя интеграция».

ОПК-2.2. Использует основные методы и приемы планирования, организации, мотивации и координации деятельности предприятий (подразделений) предприятий сферы сервиса или других сферах, в которых необходимо осуществление сервисной деятельности

Умеет: определять ценности группы; руководить коллективом в соответствии с провозглашенными ценностями; организовать взаимодействие сотрудников; определить необходимость помощи подчиненным и оказать ее; применить на практике методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры; анализировать коммуникационные процессы и

разрабатывать предложения по повышению их эффективности.
 Владеет: технологией проектирования изменений организационной культуры на предприятиях сферы услуг.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часов	Интеракт.
	Раздел 1. Исторический аспект возникновения организационной культуры организации. Организационная культура в современном менеджменте. Основные элементы организационной культуры.			
1.1	Понятие организационной культуры. Типология организационной культуры /Лек/	5	2	2
1.2	Понятие организационной культуры. Типология организационной культуры /Пр/	5	2	2
1.3	Трактовка понятия организационная культура по мере развития науки. Применимость типологий организационной культуры /Ср/	5	10	0
1.4	Важнейшие элементы организационной культуры и механизмы их взаимодействия в организации /Лек/	5	2	0
1.5	Важнейшие элементы организационной культуры и механизмы их взаимодействия в организации /Пр/	5	2	2
1.6	Важнейшие элементы организационной культуры, как инструмент управления организацией /Ср/	5	10	0
1.7	Коммуникационные технологии /Лек/	5	2	
1.8	Коммуникационные технологии /Пр/	5	2	2
1.9	Коммуникационные ценности /Ср/	5	8	0
1.10	Контрольная работа по разделу 1 /Пр/	5	2	0
	Раздел 2. Диагностика и оценка организационной культуры. Управление организационной культурой организацией			
2.1	Диагностика организационной культуры /Лек/	5	2	2
2.2	Диагностика организационной культуры /Пр/	5	2	2
2.3	Методы диагностики организационной культуры /Ср/	5	8	0
2.4	Оценка организационной культуры /Лек/	5	2	0
2.5	Оценка организационной культуры /Пр/	5	2	2
2.6	Этапы проведения оценки организационной культуры /Ср/	5	8	0
2.7	Управление организационной культурой организации /Лек/	5	2	0
2.8	Управление организационной культурой организации /Пр/	5	2	2
2.9	Особенности управления организационной культурой организации /Ср/	5	6	0
2.10	Контрольная работа по разделу 2 /Пр/	5	2	0
	Раздел 3. Механизмы, силы вызывающие изменения организационной культуры. Модель управляемого изменения культуры			
3.1	Механизмы и силы, вызывающие изменения организационной культуры /Лек/	5	2	0
3.2	Механизмы и силы, вызывающие изменения организационной культуры /Пр/	5	4	0
3.3	Модель управляемого изменения культуры /Лек/	5	2	0
3.4	Модель управляемого изменения культуры /Пр/	5	4	0
3.5	Противоречащие данные организации сферы сервиса вызывающие изменения организационной культуры /Ср/	5	8	0
3.6	Этапы реализации модели управляемого изменения культуры /Ср/	5	8	0
3.7	Контрольная работа по разделу 3 /Пр/	5	2	0
5. Оценочные и методические материалы по дисциплине (модулю)				
5.1. Содержание аудиторной работы по дисциплине (модулю)				
5 семестр, 8 лекций, 13 практических занятий				
Раздел 1. Исторический аспект возникновения организационной культуры организации. Организационная культура в современном менеджменте. Основные элементы организационной культуры.				
Лекция № 1 (2 часа)				
Понятие организационной культуры. Типология организационной культуры				
Вопросы и задания:				
1. Организационная культура				
2. Понятие организационной культуры				
3. Типы организационной культуры				
Практическое занятие № 1 (2 часа)				
Понятие организационной культуры. Типология организационной культуры				
Вопросы и задания:				
1. Определение понятия корпоративной культуры.				
2. Типология корпоративной культуры Г.Хофстеда.				
3. Типология корпоративной культуры С.Ханди.				

4. Типология корпоративной культуры К.Камерона и Р.Куинна.
5. Сравнительный анализ типов корпоративных культур.
6. Основные элементы корпоративной культуры.
7. Миссии и девизы компаний.
8. Коммуникативное пространство организации.
9. Имидж организации и его формирование.
7. Репутация компании: сущность, формирование, управление.
8. Символы, обряды, мифы и легенды в компании.

Лекция № 2 (2 часа)

Важнейшие элементы организационной культуры и механизмы их взаимодействия в организации

Вопросы и задания:

1. Организационная культура, ее структура, уровни

Практическое занятие № 2 (2 часа)

Важнейшие элементы организационной культуры и механизмы их взаимодействия в организации

Вопросы и задания:

1. Структуры организационной культуры.
2. Уровни организационной культуры.
3. Ценности как основной элемент организационной культуры.
4. Нормы поведения.
5. Эмоциональный информационно-исторический фон, его формы.
6. Система информирования.
7. Социально-психологический климат.
8. Коллективные представления.
9. Основные компоненты организационной культуры.
10. Свойства организационной культуры.
11. Виды организационных культур .
12. Понятие и виды субкультур .
13. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников.
14. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей.
15. Организационная культура и внешняя среда.

Лекция № 3 (2 часа)

Коммуникационные технологии

Вопросы и задания:

1. Место культуры организации в социокультурной системе общества.
2. Факторы, влияющие на характеристики организационной культуры.

Практическое занятие № 3 (2 часа)

Коммуникационные технологии

Вопросы и задания:

1. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации.
2. Кадровая политика и организационная культура.
3. Показатели анализа эффективности организационной культуры.
4. Параметры оценки состояния организационной культуры.
5. Эффективные и неэффективные организационные культуры.

Практическое занятие № 4 (2 часа)

Контрольная работа по разделу 1

Раздел 2. Диагностика и оценка организационной культуры. Управление организационной культурой организацией

Лекция № 4 (2 часа)

Диагностика организационной культуры

Вопросы и задания:

1. Уровни диагностики корпоративной культуры.
2. Методы изучения корпоративной культуры.

Практическое занятие № 5 (2 часа)

Диагностика организационной культуры

Вопросы и задания:

1. Условия успешной диагностики корпоративной культуры.
2. Этапы оценки корпоративной культуры.
3. Формирование корпоративной культуры.
4. Методы мотивации персонала организации.
5. Способы стимулирования персонала организации.
6. Влияние корпоративной культуры на организацию труда в компании.
7. Роль лидера в организации.

Лекция № 5 (2 часа)

Оценка организационной культуры

Вопросы и задания:

1. Организационная культура

Практическое занятие № 6 (2 часа)

Оценка организационной культуры

Вопросы и задания:

Обучающиеся проводят оценку и диагностику организационной культуры вуза.

Лекция № 6 (2 часа)

Управление организационной культурой организации

Вопросы и задания:

1. Процесс формирования организационной культуры
2. Методы мотивации сотрудников

Практическое занятие № 7 (2 часа)

Управление организационной культурой организации.

Вопросы и задания:

1. Подберите наиболее подходящий метод изучения организационной культуры, находящейся на различных стадиях жизненного цикла.
2. Опишите процесс формирования организационной культуры организации.
3. Предложите методы мотивации сотрудников для различных типов организационной культуры (по типологии Камерона и Р.Куинна).
4. Предложите методы мотивации сотрудников, компании выбравшей: а) предпринимательскую стратегию; б) стратегию динамического роста; в) стратегию прибыльности (сокращения издержек); г) ликвидационную стратегию.
5. Назовите отличительные особенности мотива от стимула.

Практическое занятие № 8 (2 часа)

Контрольная работа по разделу 2

Раздел 3. Механизмы, силы вызывающие изменения организационной культуры. Модель управляемого изменения культуры

Лекция № 7 (2 часа)

Механизмы и силы, вызывающие изменения организационной культуры

Вопросы и задания:

1. Силы, вызывающие изменение корпоративной культуры.
2. Механизмы изучения корпоративной культуры

Практические занятия № 9-10 (4 часа)

Механизмы и силы, вызывающие изменения организационной культуры

Вопросы и задания:

1. Механизмы изучения корпоративной культуры на стадии роста.
2. Механизмы изучения корпоративной культуры на стадии среднего возраста.
3. Механизмы изучения корпоративной культуры на стадии зрелости.
4. Этапы изменения корпоративной культуры.
5. Создание психологической безопасности для изменений.
6. Технология изменения корпоративной культуры компании.
7. В модельной ситуации провести изменение ценностей организационной культуры организации.

Лекция № 8 (2 часа)

Модель управляемого изменения культуры

Вопросы и задания:

1. Модель управляемого изменения культуры

Практические занятия № 11-12 (4 часа)

Модуль управляемого изменения культуры

Вопросы и задания:

Обучающиеся в модельной ситуации проводят изменение организационной культуры организации по этапам.

Практическое занятие № 13 (2 часа)

Контрольная работа по разделу 3

5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

Содержание обязательной самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы	Продукты деятельности
1	Трактовка понятия организационная культура по мере развития науки. Применимость типологий организационной культуры	Обоснуйте тезис о том, что уровни развития Корпоративной культуры связаны с элементами Корпоративной культуры. Приведите примеры организаций.	Письменная работа
2	Важнейшие элементы организационной культуры, как инструмент управления организацией		
3	Коммуникационные ценности		
4	Методы диагностики организационной культуры	На примере конкретной организации проведите диагностику её Корпоративной культуры (по любой методике).	Письменная работа
5	Этапы проведения оценки организационной культуры		
6	Особенности управления организационной культурой		

	организации		
7	Противоречащие данные организации сферы сервиса вызывающие изменения организационной культуры	В материалах интернет источников найдите примеры изменения Корпоративной культуры мировых компаний.	Письменная работа
8	Этапы реализации модели управляемого изменения культуры		

Содержание самостоятельной работы по дисциплине на выбор

№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы	Продукты деятельности
1	Важнейшие элементы организационной культуры, как инструмент управления организацией	На примере конкретной организации рассмотрите основные элементы её Корпоративной культуры.	Письменная работа
2	Особенности управления организационной культурой организации	Рассмотрите способы материальной и нематериальной мотивации на примере компаний разных стран.	Письменная работа
3	Этапы реализации модели управляемого изменения культуры	В материалах интернет источников найдите примеры компаний изменивших корпоративную культуру и укажите силы, вызывающие изменение Корпоративной культуры.	Письменная работа

5.3. Образовательные технологии

При организации изучения дисциплины будут использованы следующие образовательные технологии: информационно-коммуникационные технологии, технология организации самостоятельной работы, технология рефлексивного обучения, технология модульного обучения, технология игрового обучения, технологии групповой дискуссии, интерактивные технологии, технология проблемного обучения, технология организации учебно-исследовательской деятельности, технология проектного обучения, технология развития критического мышления.

5.4. Текущий контроль, промежуточный контроль и промежуточная аттестация

Балльно-рейтинговая карта дисциплины оформлена как приложение к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие, ссылка на электронную библиотечную систему	Издательство, год
Л1.1	Грошев, И.В.	Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. - Библиогр. в кн. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433	Юнити-Дана, 2015
Л1.2	Семенов, А.К.	Организационное поведение : учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. - 272 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 266 - 268. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826	«Дашков и К°», 2018.
Л1.3	Згонник, Л.В.	Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 232 с. : ил. - Библиогр. в кн. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156	«Дашков и К°», 2017

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие, ссылка на электронную библиотечную систему	Издательство, год
Л2.1	Семенов, Ю.Г.	Организационная культура : учебное пособие / Ю.Г. Семенов. - Москва : Логос, 2006. - 256 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84740	Москва : Логос, 2006.
Л2.2	Корсакова, А.А.	Организационная культура : учебное пособие / А.А. Корсакова, Т.И. Захарова. - Москва : Евразийский открытый институт, 2008. - 190 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90822	Евразийский открытый институт, 2008
Л2.3	Персикова, Т.Н.	Корпоративная культура : учебник / Т.Н. Персикова. - Москва : Логос, 2011. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786	Логос, 2011.

6.2 Перечень программного обеспечения

- Acrobat Reader DC
- Dr.Web Desktop Security Suite, Dr.Web Server Security Suite
- GIMP
- Microsoft Office 365 Pro Plus - subscription license (12 month) (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher, Teams, OneDrive, Yammer, Stream, SharePoint Online).
- Microsoft Windows 10 Education
- XnView
- Архиватор 7-Zip
6.3 Перечень информационных справочных систем, профессиональных баз данных
- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
- Базы данных Springer eBooks
- 1С:ИТС ПРОФ ВУЗ
- СПС «ГАРАНТ-Аналитик»
- СПС «Консультант-Плюс»

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, Читальный зал. Оснащенность: ПК-4шт. с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду СГСПУ, Письменный стол-4 шт., Парта-2 шт.
7.2	Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения лекционных занятий, практических занятий, групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, Учебная аудитория. Оснащенность: Меловая доска-1шт., Комплект учебной мебели, ноутбук, проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран).

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Работа над теоретическим материалом происходит кратко, схематично, последовательно фиксируются основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю. Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с информационными источниками в разных форматах. Также в процессе изучения дисциплины методические рекомендации могут быть изданы отдельным документом.

Балльно-рейтинговая карта дисциплины «Организационная культура и лидерство»

Курс 3 Семестр 5

Видконтроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Наименование раздела: «Исторический аспект возникновения организационной культуры организации. Организационная культура в современном менеджменте. Основные элементы организационной культуры»			
Текущий контроль по разделу:		5	33
1	Аудиторная работа	5	11
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	0	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	0	4
Контрольное мероприятие по разделу		8	16
Промежуточный контроль		13	33
Наименование раздела: «Диагностика и оценка организационной культуры. Управление организационной культурой организацией»			
Текущий контроль по разделу:		6	14
1	Аудиторная работа	6	10
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	0	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	0	2
Контрольное мероприятие по разделу		11	13
Промежуточный контроль		17	27
Наименование раздела: «Механизмы, силы вызывающие изменения организационной культуры. Модель управляемого изменения культуры»			
Текущий контроль по разделу:		10	16
1	Аудиторная работа	8	11
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	1	3
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	1	2
Контрольное мероприятие по разделу		16	24
Промежуточный контроль		26	40
Промежуточная аттестация			
Итого:		56	100

Вид контроля	Примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты
Текущий контроль по разделу «Исторический аспект возникновения организационной культуры организации. Организационная культура в современном менеджменте. Основные элементы организационной культуры» - 5-17 баллов		
Аудиторная работа – 5-11 баллов	Примеры заданий: Согласно типологии К.Камерона и Р.Куинна представьте описание 4 организаций относящихся к разным тапам Корпоративной культуры. Критерии оценки: 1. Предложено описание 4 типов организаций – 1 балл. 2. В описании организации имеется минимум 5 характеристик указывающих на принадлежность к данному типу Корпоративной культуры. – 1 балл. 3. Указана сфера деятельности организаций – 1 балл.. 4. Имеется описание как бюджетной, так и коммерческой организации – 1 балл..	Понятие организационной культуры. Типология организационной культуры Важнейшие элементы организационной культуры и механизмы их взаимодействия в организации Коммуникационные технологии Знает: жизненный цикл организации; законы социальных организаций; принципы социальных организаций; принципы формирования репутации организации; основные и ситуационные

Направление подготовки: 43.03.01 Сервис
 Направленность (профиль): «Информационный сервис»
 Рабочая программа дисциплины «Организационная культура и лидерство»

	<p>Каждая организация соответствует характеристикам классификации – – 1 балл.</p> <p>Примеры заданий: Предложите формулировку миссии, как: «общечеловеческое предназначение», «главная стратегическая цель», «национальная идея», «рекламная акция».</p> <p>Критерии оценки: За каждую правильно сформулированную миссию (с учётом сферы деятельности организации) – 1 балл.</p> <p>Примеры заданий: Предложите формулировку внешнего и внутреннего девиза на примере конкретной организации.</p> <p>Критерии оценки: За каждый правильно сформулированный девиз – 1 балл.</p> <p>Примеры заданий: Приведите примеры организаций, имеющие разные типы организационных культур (типология на ваш выбор).</p> <p>Критерии оценки: 1. Приведено по одному примеру организации из данной типологии – 1 балл. 2. Каждая организация соответствует характеристикам классификации – 1 балл.</p> <p>Примеры заданий: На примере организаций из сферы сервиса проанализируйте имидж организации. Для анализа используйте характеристики имиджа. Приведите пример.</p> <p>Критерии оценки: 1. Дано описание организации из сферы торговли. – 1 балл. 2. Каждая характеристика обоснована – 1 балл. 3. На каждую характеристику приведён адекватный пример.</p>	<p>характеристики группы; условия и факторы эффективности групповой работы; основы управления межгрупповыми конфликтами. Умеет: демонстрировать уважение к людям; формировать партнерские отношения; осуществлять взаимодействие на основе принятых моральных и правовых норм.</p>
<p>Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) – 0-2 балла.</p>	<p>Примеры заданий: Обоснуйте тезис о том, что уровни развития Корпоративной культуры связаны с элементами Корпоративной культуры. Приведите примеры организаций.</p> <p>Критерии оценки: 1. Указаны составляющие уровней Корпоративной культуры организации – 1 балл. 2. Приведён пример организации – 1 балл.</p>	<p>Трактовка понятия организационная культура по мере развития науки. Применимость типологий организационной культуры Важнейшие элементы организационной культуры, как инструмент управления организацией Коммуникационные ценности Умеет: демонстрировать уважение к людям; формировать партнерские отношения; осуществлять взаимодействие на основе принятых моральных и правовых норм.</p>
<p>Самостоятельная работа (специальные формы на выбор) – 0-4 балла</p>	<p>Примеры заданий: На примере конкретной организации рассмотрите основные элементы её Корпоративной культуры.</p> <p>Критерии оценки: 1. Приведён пример организации (название, сфера деятельности) – 1 балл. 2. Предоставлены 6 (основных) элементов Корпоративной культуры. – 1 балл. 3. Предоставлен анализ, соответствия элементов культуры сфере деятельности организации – 1 балл. 4. Приведён пример организации – 1 балл.</p>	<p>Важнейшие элементы организационной культуры, как инструмент управления организацией Знает: жизненный цикл организации; законы социальных организаций; принципы формирования репутации организации; основные и ситуационные характеристики группы; условия и факторы эффективности групповой работы; основы управления межгрупповыми конфликтами.</p>

<p>Контрольное мероприятие по разделу – 8-16 баллов</p>	<p>Примеры заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обоснуйте, по самостоятельно выбранным критериям, почему Организационная культура является сложным образованием. 2. Дайте определение (минимум 4) понятию Организационная культура . 3. Назовите основные подходы к определению Корпоративной культуры и укажите различия между ними. 4. Назовите основных зарубежных и отечественных исследователей, занимающихся изучением Корпоративной культуры. 5. Дайте определение элементам Корпоративной культуры и укажите пути их формирования для коммерческой организации. 6. Для социальной организации подберите наиболее подходящий тип Корпоративной культуры и обоснуйте свой выбор. 7. Сформулируйте основные принципы формирования положительной репутации для социальной организации. 8. Подберите наиболее подходящую модель поведения сотрудников для фирмы состоящий из 10 человек. 9. Вы консультант по проблемам управления развитием организации; убедите руководителя организации в необходимости повышенного внимания на проблемы информационной культуры организации (минимум 5 аргументов). <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В предложенных критериях отражены свойства, функции, уровни и элементы Корпоративной культуры– 0/1 балл. 2. Правильно дано 4 определения Корпоративной культуры. – 0/1 балл. 3. Предоставлены подходы всех исследовательских школ (с кратким описанием).– 0/1/2 балла. 4. Указано минимум 6 исследователей проблемы Корпоративной культуры, дано краткое описание их деятельности. – 0/1/2 балла. 5. Дано определение 6 элементам культуры, указан адекватный путь формирования их для коммерческой организации, указана организация (сфера деятельности, название). – 0/1/2 балла. 6. Дано адекватное обоснование типа Корпоративной культуры с учётом сферы деятельности социальной организации, учитывающее характеристики данного типа культуры. - 0/1/2 балла. 7. Указано минимум 5 принципов – 1 балл, 6 принципов и более – 2 балла. 8. Указана модель и предоставлено 5 критериев её выбора. - 0/1/2 балла. 9. Предоставлено 5 адекватных аргументов 0/1/2 балла. 	<p>Умеет: разрешать проблемы, стоящие перед коллективом; формировать нормы поведения членов группы; использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; определить причину создавшейся конфликтной ситуации, классифицировать ее; выбрать адекватный способ разрешения конфликта; поддерживать уровень конфликтности в контролируемых пределах для обеспечения необходимого уровня результативности организации; применить на практике методы управления межгрупповыми конфликтами.</p>
<p>Текущий контроль по разделу «Диагностика и оценка организационной культуры. Управление организационной культурой организацией» - 6-17 баллов</p>		
<p>Аудиторная работа – 6-10 баллов</p>	<p>Примеры заданий:</p> <p>Подберите наиболее подходящий метод изучения Корпоративной культуры для компании, находящейся на: а) стадии роста; б) стадии среднего возраста; в) стадии зрелости.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Указаны характеристики организации для 3 стадий развития – 1 балл. 	<p>Диагностика организационной культуры Оценка организационной культуры Управление организационной культурой организации</p>

	<p>2. Предложены наиболее подходящие методы исследования с учётом характеристик – 1 балл.</p> <p>Примеры заданий: Предложите методы мотивации сотрудников для различных типов Корпоративной культуры (по типологии Камерона и Р.Куинна). Критерии оценки: 1. Указаны характеристики организации соответствующие этапу Корпоративной культуры – 1 балл. 2. Предложены наиболее подходящие методы мотивации с учётом характеристик – 1 балл.</p> <p>Примеры заданий: Предложите методы мотивации сотрудников, компании выбравшей: а) предпринимательскую стратегию; б) стратегию динамического роста; в) стратегию прибыльности (сокращения издержек); г) ликвидационную стратегию. Критерии оценки: 1. Указаны характеристики организации соответствующие этапу жизненного цикла организации – 1 балл. 2. Предложены наиболее подходящие методы мотивации согласно стратегии – 1 балл.</p>	<p>Знает: признаки лидерства, качества лидера; сущность поведения лидера при принятии решения; основные теории лидерства и инструменты оценки; сущность личности лидера и стили его взаимодействия с командой.</p>
<p>Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) – 0-2 балла</p>	<p>Примеры заданий: На примере конкретной организации проведите диагностику её Корпоративной культуры (по любой методике). Критерии оценки: 1. Приведена организация из сферы сервиса – 1 балл. 2. Указана методика и определён тип Корпоративной культуры - 1 балл.</p>	<p>Методы диагностики организационной культуры Этапы проведения оценки организационной культуры/ Особенности управления организационной культурой организации Знает: основы самоменеджмента.</p>
<p>Самостоятельная работа (специальные формы на выбор) – 0-2 балла</p>	<p>Примеры заданий: Рассмотрите способы материальной и нематериальной мотивации на примере компаний разных стран. Критерии оценки: 1. Указаны способы мотивации из 4 стран – 1 балл, более 4 стран – 2 балла.</p>	<p>Особенности управления организационной культурой организации Умеет: сформулировать цель, определить траекторию личностного и профессионального развития.</p>
<p>Контрольное мероприятие по разделу –5-13 баллов</p>	<p>Пример задания: 1. Опишите процесс формирования Корпоративной культуры (на примере реальной организации). 2. Подберите компанию, находящуюся на стадии среднего возраста и укажите наиболее приемлемый способ изучения её Корпоративной культуры. 3. Охарактеризуйте основные этапы оценки Корпоративной культуры. 4. На примере конкретной организации представьте общую схему механизма мотивации. 5. Напишите по 5 позитивных и негативных примеров поведения руководителя, влияющих на мотивацию персонала. 6. Вы консультант по проблемам управления развитием компании; организация имеет бюрократический тип Корпоративной культуры, предложите методы повышения мотивации сотрудников (минимум 5).</p> <p>Критерии оценки: 1. Указана организация, представлены стадии формирования Корпоративной культуры – 1/2 балла.</p>	<p>Умеет: определять ценности группы; руководить коллективом в соответствии с провозглашенными ценностями; организовать взаимодействие сотрудников; определить необходимость помощи подчиненным и оказать ее; применить на практике методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры; анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности. Владеет: технологией проектирования изменений организационной культуры на предприятиях сферы услуг.</p>

	<p>2. Выбранная организация соответствует характеристикам для организаций находящихся на стадии среднего возраста – 1 балл. Предложен способ изучения Корпоративной культуры в соответствии с характеристиками – 1 балл.</p> <p>3. Указаны этапы, этапам дано адекватное описание. – 0/1/2 балла.</p> <p>4. Указана организация, представлен механизм мотивации – 0/1/2 балла.</p> <p>5. Указанные примеры адекватны и влияют на мотивацию к труду персонала 0/1/2 балла.</p> <p>6. Предложенные методы целесообразны для бюрократического типа и смогут повысить мотивацию сотрудников -2 балла, на каждый метод приведён пример – 1 балл.</p>	
Текущий контроль по разделу «Механизмы, силы вызывающие изменения организационной культуры. Модель управляемого изменения культуры» - 10-16 баллов		
<p>Аудиторная работа – 8-11 баллов</p>	<p>Пример задания: Подберите противоречащие данные по изменению Корпоративной культуры для а) агентства; б) оператора; в) школы; г) больницы. Критерии оценки: Приведено минимум 3 причины (как угроза дальнейшему существованию организации) для изменения Корпоративной культуры – 1 балл, задание выполнено полностью/частично – 0/1/2 балла.</p> <p>Пример задания: На конкретном примере, опишите механизм изменения Корпоративной культуры посредством внедрения сторонних менеджеров. Критерии оценки: Приведён пример на конкретной организации с указанием причины для изменения – 1 балл, описан механизм изменения (3 этапа) с действиями руководителя соответствующими этапам управляемого изменения – 1 балл.</p> <p>Пример задания: Предложите действия для менеджера социальной организации (на конкретном примере) осуществляемого изменение культуры на этапе размораживания. Критерии оценки: Приведён пример на конкретной организации с указанием причины для изменения – 1 балл, выбран механизм изменения – 1 балл, указаны действия руководителя соответствующие этапам управляемого изменения – 1 балл.</p> <p>Пример задания: В каких документах можно отразить изменения в корпоративной культуре на этапе замораживания. Критерии оценки: Приведён пример на конкретной организации – 1 балл, указан механизм изменения – 1 балл, перечислены документы и приведено их описание – 1 балл.</p>	<p>Механизмы и силы, вызывающие изменения организационной культуры Модель управляемого изменения культуры</p> <p>Знает: роль этических норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков; сущность уровней организационной культуры; смысл понятий «внешняя адаптация и выживание», «внутренняя интеграция».</p>
<p>Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) – 1-3 балла</p>	<p>Пример задания: В материалах интернет источников найдите примеры изменения Корпоративной культуры мировых компаний. Критерии оценки: 1. Указана организация. – 1 балл. 2. Описана причина изменения. – 1 балл. 3. Описан механизм изменения. – 1 балл.</p>	<p>Противоречащие данные организации сферы сервиса вызывающие изменения организационной культуры Этапы реализации модели управляемого изменения культуры Знает: роль этических норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков; сущность уровней организационной культуры;</p>

		смысл понятий «внешняя адаптация и выживание», «внутренняя интеграция».
Самостоятельная работа (специальные формы на выбор) – 1-2 балла	<p>Примеры заданий: В материалах интернет источников найдите примеры компаний изменивших корпоративную культуру и укажите силы, вызывающие изменение Корпоративной культуры. Критерии оценки: 1. Указана организация. – 1 балл. Перечислены (минимум 5) причин побудивших принять решение о изменении Корпоративной культуры – 1 балл.</p>	<p>Этапы реализации модели управляемого изменения культуры Знает: роль этических норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков; сущность уровней организационной культуры; смысл понятий «внешняя адаптация и выживание», «внутренняя интеграция».</p>
Контрольное мероприятие по разделу –16-24 баллов	<p>Пример задания: На материале известного Вам предприятия продемонстрируйте реализацию технологии изменения Корпоративной культуры. Критерии оценки. 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для демонстрации технологии (организация – 1 балл, величина организации – 1 балл, возраст – 1 балл, стадия развития – 1 балл, характеристики Корпоративной культуры – 1балл). 2. Обоснована необходимость изменения Корпоративной культуры предприятия, указана факторы внешней и/или внутренней среды организации, которым не соответствует существующей корпоративной культуре – 0/2 балла. В случае если проблема указана не верно (механизм не решит проблему), работа не оценивается. 3. Указано исследование и оценка Корпоративной культуры предприятия (с указанием объектов исследования, методов исследования и предполагаемых результатов использования каждого из методов). Выявлены недостатки Корпоративной культуры соответствующие проблеме – 0/1/2 балла. 4. Выбран механизм изменения Корпоративной культуры, позволяющий устранить проблему - 0/1 балл. 5. Механизм соответствует стадии развития организации – 0/1 балл. 6. Реализована модель управляемого изменения – 0/1 балл. 7. На этапе размораживания приведены конкретные действия руководителя, характерные для данного этапа исходя из проблемы, диагностики и указывающие на объект (субъект) последующего изменения. – 0/1/2/3 балла. 8. На этапе когнитивного реструктурирования приведены конкретные действия руководителя, характерные для данного этапа исходя из проблемы, диагностики и отражающие механизм изменения Корпоративной культуры. - 0/1/2/3 балла. 9. На этапе замораживания приведены конкретные действия руководителя, характерные для данного этапа исходя из проблемы, диагностики и отражающие механизм изменения Корпоративной культуры. Изменение Корпоративной культуры представлено в локальных документах организации - 0/1/2/3/4 балла. 10. Обоснована эффективность действий менеджмента по изменению Корпоративной культуры (устранение проблемы) – 0/2 балла.</p>	<p>Владеет: технологией проектирования изменений организационной культуры на предприятиях сферы услуг</p>