

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ П.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Институт дополнительного профессионального образования

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИДПО



/Ю.Г. Голуб/
2021 г.

Рабочая программа дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Направление подготовки магистратуры
38.04.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки магистратуры
«Менеджмент в образовании»

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения
Заочная

Саратов,
2021

Статус	ФНО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Алимаева Ольга Ильинична		
Председатель ПК	Ташенков Геннадий Александрович		
Заведующий кафедрой	Митяев, Наталья Вячеславовна		
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организационная культура и командообразование» является формирование комплекса знаний, умений и навыков по основным понятиям и терминам, характеризующими различные типы организационных культур, законам, принципам и механизмам формирования и функционирования культуры организации, а также командообразования.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина Б1.О.04 «Организационная культура и командообразование» входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Данная дисциплина является ключевой дисциплиной для формирования многих универсальных компетенций.

3. Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	1.1 М.УК-3. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели. 1.2 М.УК-3. Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий. 1.3 М.УК-3. Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. 1.4 М.УК-3. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий. 1.5 М.УК-3. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений.	<i>Знать:</i> роль, место, принципы построения и виды коммуникаций к пониманию и управлению организационной культурой для руководства командой <i>Уметь:</i> анализировать коммуникационные и групповые процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности <i>Владеть:</i> навыками целостного подхода к анализу социально-психологических проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Семинарские занятия		СР	
				Общая трудоемкость	Из них: практическая подготовка		
1	Тема 1. Понятие организационной культуры	1	2	-	-	34	Опрос
2	Тема 2. Структура организационной культуры	2	-	2	-	31	Опрос
3	Тема 3. Виды организационной культуры	2	-	-	-	30	Опрос
4	Тема 4. Технологии эффективной коммуникации	2	-	2	-	34	Опрос
	Промежуточная аттестация						Экзамен
5	Всего:	2	2	4	-	129	9

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие организационной культуры

Организационная культура как часть общей национальной культуры, ее духовная и материальная составляющая. Организационная культура как составляющая организационных отношений. Понятие и сущность культуры организаций. Понятие культурной среды организации. История исследований феномена организационной культуры. Теоретические подходы к изучению организационной культуры. Особенности рассмотрения данного феномена в зарубежных и отечественных исследованиях. Неоднозначность влияния

культуры на организационные процессы. Функции организационной культуры.

Тема 2. Структура организационной культуры

Организационная культура как совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений. Глубина существования культуры. Подходы к пониманию уровней проявления организационной культуры. Выделение уровневой структуры по степени осознания культурных проявлений (поверхностный уровень, осознанный, глубинный, бессознательный). Структурные компоненты организационной культуры, их особенности, социально-психологическая характеристика.

Семинарское занятие «Адаптация к организационной культуре»

1. Понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре.
2. Формы и уровни адаптации. Особенности процесса адаптации к принципиально новой культурной среде.
3. Концепция культурного шока К. Оберга.
4. Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре.

Тема 3. Виды организационной культуры

Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций. Особенности организационной культуры в зависимости от сферы и рода деятельности организации, их формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе. Менталитет в организационной культуре. Исследования Г. Хофштеде. Роль национальных и этнических установок в организационной культуре. Традиционные классификации организационной культуры Дилла и Кеннеди, Блейка и Мутона, Оучи. Современные классификации организационных культур Бурке и Ханди. Понятие «высокой» и «низкой» культуры. Признаки «здоровой и нездоровой» организационной культуры.

Тема 4 Технологии эффективной коммуникации

Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели. Функции модератора обсуждения. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация. Этапы деловой коммуникации. Функции и методы предоставления обратной связи.

Семинарское занятие: «Техники коммуникации»

1. Мозговой штурм.
2. Синектика.

3. Метод Дельфи.
4. Метод номинальных групп.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (семинаров в диалоговом режиме, дискуссий, компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий, результатов работы студенческих исследовательских групп, вузовских и межвузовских телеконференций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Одной из основных активных форм обучения профессиональным компетенциям для ООП магистратуры является семинар. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах по дисциплине *«Организационная культура и командообразование»* составляет 75% аудиторных занятий.

Система проверки знаний по дисциплине включает опрос.

В процессе преподавания по каждой теме используются различные активные формы обучения (АФО):

Мультимедийная презентация. Современная мультимедийная презентация – это один из самых перспективных обучающих инструментов, позволяющий одновременно задействовать графическую, текстовую и аудиовизуальную информацию. Иначе говоря, мультимедийные презентации представляют собой сочетание самых разнообразных средств представления информации, объединенных в единую структуру. Чередование или комбинирование текста, графики, видео и звукового ряда позволяет донести информацию по дисциплине в максимально наглядной и легко воспринимаемой форме.

Как показывает опыт, наиболее эффективным является создание двухкомпонентной мультимедийной презентации, где первая часть обычно представлена информативно, вторая – наполнена практическими примерами.

Широкий спектр вариантов возможного применения интерактивных презентаций обеспечивается многочисленными преимуществами и достоинствами мультимедиа, которые обеспечивают практически неограниченную универсальность использования мультимедийных презентаций.

Мультимедийная презентация PowerPoint - классический вариант мультимедийной презентации, основанной на демонстрации слайд-шоу. Этот вид презентаций отличается простотой использования и легкостью видоизменения содержания, основных параметров и настроек. Презентации PowerPoint необходимы для оптимизации учебного процесса, именно поэтому в настоящее время широко используются при проведении семинаров. Удобная слайдовая структура и возможность разместить достаточный объем графической и текстовой информации. В состав данного вида презентаций включается

графические объекты типа диаграмм, организационных структур, фотографий и схем.

Дискуссии. Дискуссия – форма учебной работы, в рамках которой студенты высказывают своё мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание студентами эссе, тезисов или реферата по предложенной тематике.

Деловые игры. Деловая игра – метод имитации (подражания, изображения) принятия решений работниками в различных производственных ситуациях (в учебном процессе – в искусственно созданных ситуациях), осуществляемый по заданным правилам группой людей в диалоговом режиме. Деловые игры применяются в качестве средства активного обучения праву, экономике, бизнесу, познания норм поведения, освоения процессов принятия решения.

Круглые столы. Круглый стол – один из наиболее эффективных способов для обсуждения острых, сложных и актуальных на текущий момент вопросов в любой профессиональной сфере, обмена опытом и творческих инициатив. Такая форма общения позволяет лучше усвоить материал, найти необходимые решения в процессе эффективного диалога.

Проблемное изложение. Проблемное изложение – педагогический метод, при котором лекция становится похожей на диалог, преподавание имитирует исследовательский процесс.

Дистанционные образовательные технологии. Целью использования университетом ДОТ является предоставление студенту возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства (или временного пребывания) в удобное для него время и в удобном для него темпе. Обучение студентов заочной формы обучения осуществляется в соответствии с Положением порядке применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в СГУ. Изучение денной дисциплины предполагает использование ДОТ при изучении отдельных тем с помощью создания и управления курсами MOODLE. Студенты, обучающиеся с применением ДОТ, получают авторизованный доступ к учебно-методическим материалам. В течение семестра студент изучает учебные материалы в соответствии с учебным планом и высылает выполненные задания на проверку преподавателю по электронной почте. Промежуточная аттестация проводится преподавателем очно во время сессии (два раза в год). Студент, обучающийся с использованием ДОТ, должен иметь доступ к персональному компьютеру в удобное для него время, доступ к Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

При изучении дисциплины студентами с инвалидностью и студентами с ограниченными возможностями здоровья могут использоваться следующие адаптивные образовательные технологии:

- *Учет ведущего способа восприятия учебного материала.*

При нарушениях зрения студенту предоставляется возможность использования учебных и раздаточных материалов, напечатанных укрупненным шрифтом, использование опорных конспектов для записи лекций, предоставления учебных материалов в электронном виде для последующего прослушивания, аудиозапись. При нарушениях слуха студенту предоставляется возможность занять удобное место в аудитории, с которого в максимальной степени обеспечивается зрительный контакт с преподавателем во время занятий, использования наглядных опорных схем на лекциях для облегчения понимания материала, преимущественное выполнение учебных заданий в письменной форме (письменный опрос, тестирование, контрольная работа, подготовка рефератов и др.)

– *Увеличение времени на анализ учебного материала.*

При необходимости для подготовки к ответу на практическом (семинарском) занятии, к ответу на зачете, экзамене, выполнению тестовых заданий студентам с инвалидностью и студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается в 1,5–2 раза по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.

– *Создание благоприятной, эмоционально-комфортной атмосферы при проведении занятий, консультаций, промежуточной аттестации.*

При взаимодействии со студентом с инвалидностью, студентом с ограниченными возможностями здоровья учитываются особенности его психофизического состояния, самочувствия, создаются условия, способствующие повышению уверенности в собственных силах. При неудачах в освоении учебного материала, студенту с инвалидностью, студенту с ограниченными возможностями здоровья даются четкие рекомендации по дальнейшей работе над изучаемой дисциплиной (разделом дисциплины, темой).

Студенты-инвалиды и лица с ОВЗ имеют возможность в свободном доступе и в удобное время работать с электронными учебными пособиями, размещенными на официальном сайте <http://library.sgu.ru/> Зональной научной библиотеки СГУ им. Н.Г. Чернышевского, которая объединяет в базе данных учебно-методические материалы, полнотекстовые учебные пособия и хрестоматийные, тестовые и развивающие программы.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Самостоятельная работа

1. Роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий.
2. Организационная культура, как фактор, обуславливающий формирование в организации общего культурного пространства.
3. Системы и основания организационной власти.

4. Взаимосвязь власти, влияния и культуры организации.
5. Формы управления и организационная культура.
6. Организационная культура и стратегии коммуникативного взаимодействия.
7. Организационная культура как синтез общественной культуры и культуры личности.
8. Личная культура руководителя.
9. Взаимодействие культур внутри организации.
10. Неоднородность организационной культуры крупных организаций.
11. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур.
12. Понятие субкультуры.
13. Гендерные различия в субкультуре.
14. Особенности взаимодействия разных возрастных групп в составе одной организации.
15. Возрастные и профессиональные субкультуры.
16. Процессы противодействия существующим культурным нормам и ценностям.
17. Контркультура и девиантность в организации.
18. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации.
19. Требования эффективности к культуре организации, ее стратегии, окружению (внешней среде) и технологиям (внутренней среде).

Примерная тематика рефератов

1. Взаимосвязь культуры и организационной стратегии.
2. Необходимость инновационной культуры, основывающейся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении.
3. Организационная культура как фактор эффективности деятельности. Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности. Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели.
4. Параметры эффективной организационной культуры.
5. Формирование и развитие (оптимизация) культуры организации. Формирование организационной культуры с учетом требований степенности, эволюционного характера ее развития и осуществляется определенным комплексом мер.
6. Принципы формирования организационно культуры.
7. Особая роль и ответственность руководителя организации в формировании организационной культуры.
8. Анализ организационных процессов и необходимость культурных изменений.
9. Управление процессом культурных изменений.

10. Роль руководителя и возможности привлечения внутренних и внешних консультантов.
11. Основные этапы изменений организационной культуры.
12. Использование позитивных моментов в существующей культуре и опора на них при проведении преобразований.
13. Анализ практики развития организационной культуры.

Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Виды организаций (по М.К. де Врие и Д. Миллеру).
2. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
3. Влияние национальных и региональных особенностей организационной культуры в управлении персоналом.
4. Деструкторы корпоративных коммуникаций и отношений.
5. Дресс-код как элемент организационной культуры.
6. Имидж и репутация как образы организационной индивидуальности.
7. Индикаторы организационной культуры.
8. Инструменты профилактики и управления конфликтами.
9. Инструменты формирования позитивного образа компании в глазах собственного персонала, партнеров, клиентов и конкурентов.
10. Исследования Г. Хофстеде.
11. Организационная культура – стимул и препятствие для инновационного развития и внутрифирменных изменений.
12. Организационная культура в системе государственной службы и в структурах власти.
13. Организационная миссия.
14. Организационная этика, организационные ценности.
15. Организационные мероприятия как инструмент формирования организационной идентичности.
16. Организационные праздники: цели и задачи, алгоритм организации, выбор провайдеров.
17. Организационные ритуалы, традиции, символы.
18. Организационные субкультуры и контркультуры.
19. Критерии анализа организационной культуры, диагностика организационной культуры
20. Критерии оценки организационной культуры.
21. Методы изменения организационной культуры.
22. Методы поддержания организационной культуры.
23. Методы разработки и описания организационного кодекса. Примеры кодексов различных компаний.
24. Модель оценки эффективности организационной культуры Парсонса.
25. Модель оценки эффективности организационной культуры Питерса - Уотермана.
26. Модель оценки эффективности организационной культуры по В. Сате.

27. Основные проблемы при проведении изменений в организационной культуре.
28. Особенности функционирования знаково-символической системы предприятия. Особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур.
29. Подходы к диагностике организационной культуры, требования к организации и ее проведению.
30. Подходы к формированию лидерами организационной культуры.
31. Понятие и проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.
32. Последовательность работы по формированию и развитию организационной культуры.
33. Предпосылки формирования организационной культуры.
34. Представление о философии, миссии, ценностях компаний: сходство и различие в понятиях.
35. Причина возникновения субкультур и контркультур в рамках организационной культуры.
36. Причины возникновения и проявление сопротивления организационной культуре. Инструменты преодоления сопротивления. Адаптация персонала при слиянии и реорганизации компаний.
37. Структура организационной культуры, ее элементы и системы.
38. Различные подходы к пониманию организационной культуры.
39. Роль организационной культуры в достижении стратегических задач компании (кросс - культурные аспекты).
40. Роль менеджмента в формировании и поддержании организационной культуры.
41. Стиль руководства и его виды.
42. Страновые, цивилизационные и отраслевые особенности организационной культуры.
43. Типологии организационной культуры их преимущества и ограничения.
44. Типология организационной культуры М. Бурке.
45. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
46. Типология организационной культуры Р. Блейка и Ж. Мутона.
47. Типология организационной культуры С. Ханди
48. Типология организационной культуры Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди
49. Типология организационной культуры У. Оучи.
50. Три уровня изучения организационной культуры (по Э. Шайну).
51. Факторы внешней и внутренней среды, воздействующие на формирование организационной культуры.
52. Функции организационной культуры.
53. Характеристики организационной культуры С.П. Роббинса.
54. Характеристики организационной культуры Ф. Харриса и Р. Морана.
55. Акторы развития коллективного субъекта профессиональной деятельности.
56. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.

57. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
58. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.
59. Аспекты анализа групповой сессии.
60. Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
61. Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратных связей.
62. Основные признаки малой группы (подразделения).
63. Сходства и различия малой группы и команды

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1.1 Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
1,2	10		25	25		10	30	100

Программа оценивания учебной деятельности студента

Лекции

Посещаемость, опрос, активность и др. – от 0 до 10 баллов.

Лабораторные занятия

Не предусмотрены.

Практические занятия

Контроль выполнения практических заданий – от 0 до 25 баллов.

Самостоятельная работа

Самостоятельное выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям (от 0 до 25 баллов).

Автоматизированное тестирование

Не предусмотрены.

Другие виды учебной деятельности

Рефераты – от 0 до 10 баллов

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в устной форме.

Ответ студента оценивается по следующим критериям:

21-30 баллов – студент глубоко владеет знаниями по всем разделам дисциплины, анализирует процессы, устанавливает причинно-следственные связи.

11-20 баллов – студент владеет теоретическими знаниями по всем разделам дисциплины.

6-10 баллов – студент отрывочно знает теоретический материал.

0-5 баллов – студент имеет лишь некоторое представление о предмете дисциплины, неудовлетворительный ответ.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента по дисциплине «*Организационная культура и командообразование*» составляет 100 баллов.

Таблица 2.1 – Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «*Организационная культура и командообразование*» в оценку (экзамен):

80-100 баллов	«отлично»
50-79 баллов	«хорошо»
30-49 баллов	«удовлетворительно»
меньше 30 баллов	«неудовлетворительно»

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).

а) литература:

1. Организационная культура : Учебное пособие / Козлов В.В. [и др.]. - Москва : КноРус, 2020. - 269 с.
2. Патутина Н.А. Организационная культура : Учебное пособие / Патутина Н.А. - Москва : Русайнс, 2019. - 149 с.
2. Сысоева Е.В. Построение эффективного профиля корпоративной культуры организации : Монография / Сысоева Е.В. - Москва : Русайнс, 2020. - 121 с.
3. Тихонов А.И. Основы организационной культуры и делового общения : Учебное пособие / Тихонов А.И., Коновалова В.Г., Федотова М.А. - Москва : Русайнс, 2020. - 137 с.
4. Шапиро С.А. Организационная культура : Учебное пособие / Шапиро С.А. - Москва : КноРус, 2021. - 256 с.
5. Шапиро С.А. Организационное поведение : Учебное пособие / Шапиро С.А. - Москва : КноРус, 2021. - 342 с.
6. Широина Е.М. Управление изменениями в концепции организационной культуры: теория, методология, инструментарий : Монография / Широина Е.М., Лебедева Н.Ю., Мингалева Ж.А. - Москва : Русайнс, 2020. - 206 с.

б) лицензионное программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Пакет Microsoft Office 2007 (Microsoft Office Word, Microsoft Office PowerPoint, Microsoft Office Excel). Браузеры: Chrome, Mozilla FireFox.
2. Сайт компании "Гуманитарные технологии"
<http://www.ht.ru>
3. Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент" <http://www.ecsocman.edu.ru>
4. Сайт журнала "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>

5. Специализированный сайт по обучению и развитию персонала
<http://www.trainings.ru>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение преподавания дисциплины предполагает:

- оборудование учебных классов мебелью, позволяющей проводить занятия с использованием различных интерактивных форм;
- использование мультимедийного проектора.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению 38.04.02 Менеджмент и профилю подготовки «Менеджмент в образовании».

Автор: Ольга Ильинична Алимаева, к.и.н., доцент

Программа одобрена на заседании кафедры *менеджмента в образовании* от 16 сентября 2021 года, протокол № 1.