

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов»

*Факультет гуманитарных и социальных наук
(факультет/институт/академия)*

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины

Организационная культура

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

39.04.01. социология

Направленность программы (профиль)

Социология управления и социальный менеджмент

1. **Цели и задачи дисциплины:** сформировать у слушателей представления об организационной культуре, технологиях формирования организационной культуры и способах эффективного управления организационной культурой.

Задачи дисциплины:

- Ознакомление с основными категориями организационной культуры;
- Определение основных подходов к формированию организационной культуры;
- Раскрытие специфики классификаций организационной культуры.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Организационная культура» относится к вариативной части, блоку 2 учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1

Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

| № п/п | Шифр и наименование компетенции | Предшествующие дисциплины | Последующие дисциплины (группы дисциплин) |
|---|--|----------------------------------|--|
| Общекультурные компетенции | | | |
| УК-3 | 3.1 Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели. | | |
| Общепрофессиональные компетенции | | | |
| ОПК-1 | 3.2. Содержательно интерпретирует данные и формулирует выводы и теоретические подходы для анализа и прогнозирования социальных явлений и процессов | История и методология социологии | Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена |
| ОПК-4 | 4.3. Анализирует и прогнозирует развитие рынков. | История и методология социологии | Производственная практика |
| Профессиональные компетенции (Социологические исследования) | | | |
| | | | |
| Профессионально-специализированные компетенции специализации | | | |
| | | | |

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-3. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.

ОПК-1. Обосновывает выбор информационно-коммуникационных технологий для постановки и решения задач социологического исследования

ОПК-4. Анализирует и прогнозирует развитие рынков.

В результате изучения дисциплины студент должен:

УК-3.1 Выработывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели.

Знать: Сущность феномена командной работы.

Уметь: Выработывать стратегию командной работы.

Владеть: Навыками реализации поставленных целей посредством командной работы

ОПК-1.1 Обосновывает выбор информационно-коммуникационных технологий для постановки и решения задач социологического исследования

Знать: Специфику информационно-коммуникационных технологий

Уметь: Обосновывать выбор информационно-коммуникационных технологий для постановки задач социологического исследования

Владеть: Навыками решения задачи социологического исследования с применением информационно-коммуникационных технологий

ОПК-4 Анализировать и прогнозировать развитие рынков.

Знать: Специфику развития рынков.

Уметь: Определять факторы, детерминирующие развитие рынков.

Владеть: навыками анализа и прогнозирования развития рынков.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц.

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестры | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|----------|---|---|---|
| | | 4 | | | |
| Аудиторные занятия (всего) | 32 | 32 | | | |
| В том числе: | - | - | - | - | - |
| <i>Лекции</i> | 16 | 16 | | | |
| <i>Практические занятия (ПЗ)</i> | 16 | 16 | | | |
| <i>Контроль</i> | 27 | 27 | | | |
| <i>Лабораторные работы (ЛР)</i> | | | | | |
| Самостоятельная работа (всего) | 121 | 127 | | | |
| Общая трудоемкость | 180 час 5 зач. ед. | | | | |

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела (темы) |
|-------|---|---|
| 1. | Тема 1. Теоретические основания изучения организационной культуры | Понятие культура, организация, деловое общение. Актуальность изучения деловой и организационной культуры. Взаимопроникновение культур разных стран. Межкультурные различия, их влияние на как деловые отношения между организациями, так и на отношения внутри организаций. Основные элементы культуры, основные подходы к анализу культуры. Понятие организация, социальная сущность организации. Понятие коммуникация, схемы коммуникации. Деловое общение. |
| 2. | Тема 2. Экономическая и предпринимательская культура | Понятие экономические отношения и экономическое действие. Сущность экономической культуры. Виды экономической культуры. |

| | | |
|----|---|--|
| | | <p>Понятие предпринимательство. Условия, необходимые для предпринимательства. Сущность предпринимательской культуры. Предпринимательство в России: исторический аспект.</p> <p>Сущность деловой культуры. Понятие деловая культура Этические аспекты деловой культуры.</p> |
| 3. | Тема 3. Корпоративная культура: понятие, основные функции | <p>Понятие корпорация. Корпоративное управление (агентская проблема). Социальный контракт: гипернормы, макросоциальный контракт и микросоциальный контракт. Понятие корпоративная культура. Основные функции корпоративной культуры. Корпоративная социальная ответственность.</p> |
| 4. | Тема 4. Организационная культура: понятие, структура, функции | <p>Актуальность изучения деловой и организационной культуры. Предпосылки появления понятия организационная культура. Этические принципы и функции организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Структура организационной культуры.</p> |
| 5. | Тема 5. Основные подходы к анализу организационной культуры Инструментальный подход | <p>Характеристика основных подходов. Взаимодействие менеджмент – культура: способы применения концепции культуры к корпоративной деятельности. Взаимоотношения культуры и деятельности: влияние на деятельность «правильной» (сильной) культуры. Проблема отличия культуры от других феноменов. Проблема управляемости организационной культуры.</p> |
| 6. | Тема 6. Особенности феноменологического подхода к анализу организационной культуры | <p>Теоретические основы анализа организационной культуры с точки зрения феноменологического подхода: основные теории (символический интеракционизм, феноменология, этнометодология, социальная драматургия). Организационная культура как система значений и символов. Организационная культура и разные виды деятельности. Концептуализация культуры с точки зрения социального уровня. Роль метафоры в анализе организационной культуры. Варианты метафор для культуры.</p> |
| 7. | Тема 7. Эмансипационный и социопсихологический подходы к анализу организационной культуры | <p>Культура как ограничение: Эмансипационный подход к анализу организационной культуры. Культура как механизм социальной интеграции. Гендерные, этические и др. аспекты организационной культуры. Культура как проявление властных отношений. Ограничения, налагаемые организационной культурой. Концепция изменения организационной культуры. Социопсихологический подход к анализу организационной культуры. Постмодернистские корни возникновения социопсихологического подхода к анализу организационной культуры. Характеристики постиндустриального общества. Этическая модель культуры: взаимосвязь с русской идеалистической философией.</p> |
| 8. | Тема 8. Типологии организационных культур: множественность оснований | <p>Основные типологии организационной культуры. Множества оснований классификации. Типология Г. Хофштеде. Типология Р. Льюиса. Типология Дж. Оучи.</p> |

| | | |
|----|--|--|
| 9. | Тема 9. Варианты типологии организационных культур | Типология Г.Лэйн и Дж. Дистефано. Типология Тромпернааса. Типология Т. Дилла и А. Кэннеди. Типология К. Ханди и Р. Харрисона. Типология Р. Аккофа.. Типология Р. Блэйка и Дж. Моутона. |
|----|--|--|

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Лекц. | Практ. зан. | Контроль | СРС | Всего час. |
|-------|---|-------|-------------|----------|-----|------------|
| 1. | Тема 1. Теоретические основания изучения организационной культуры | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 2. | Тема 2. Экономическая и предпринимательская культура | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 3. | Тема 3. Корпоративная культура: понятие, основные функции | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 4. | Тема 4. Организационная культура: понятие, структура, функции | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 5. | Тема 5. Основные подходы к анализу организационной культуры Инструментальный подход | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 6. | Тема 6. Особенности феноменологического подхода к анализу организационной культуры | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 7. | Тема 7. Эмансипационный и социопсихологический подходы к анализу организационной культуры | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 8. | Тема 8. Типологии организационных культур: множественность оснований | 1 | 1 | 3 | 8 | 13 |
| 9. | Тема 9. Варианты типологии организационных культур | 1 | 1 | 3 | 8 | 13 |

6. Лабораторный практикум (при наличии)

Нет в наличии.

7. Практические занятия (семинары) (при наличии)

| № п/п | № раздела дисциплины | Тематика практических занятий (семинаров) | Трудоемкость (час.) |
|-------|----------------------|---|---------------------|
| 1. | Тема 1. | Тема 1. Теоретические основания изучения организационной культуры | 2 |
| 2. | Тема 2. | Тема 2. Экономическая и предпринимательская культура | 2 |
| 3. | Тема 3. | Тема 3. Корпоративная культура: понятие, основные функции | 2 |
| 4. | Тема 4. | Тема 4. Организационная культура: понятие, структура, функции | 2 |
| 5. | Тема 5. | Тема 5. Основные подходы к анализу организационной | 2 |

| | | | |
|----|----------------|---|---|
| | | культуры Инструментальный подход | |
| 6. | Тема 6. | Тема 6. Особенности феноменологического подхода к анализу организационной культуры | 2 |
| 7. | Тема 7. | Тема 7. Эмансипационный и социопсихологический подходы к анализу организационной культуры | 2 |
| 8. | Тема 8. | Тема 8. Типологии организационных культур: множественность оснований | 1 |
| 9. | Тема 9. | Тема 9. Варианты типологии организационных культур | 1 |

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Занятия по курсу проводятся в учебных аудиториях, оборудованных современными техническими средствами, облегчающими процесс презентации, восприятия и усвоения учебных материалов:

1. Демонстрационный комплекс группового пользования на базе мультимедийного проектора, состоящий из:

- мультимедийного проектора;
- компьютера;
- экрана настенного, подвесного или экрана на треноге.

2. Автоматизированное рабочее место студента на базе ПЭВМ с устройствами, обеспечивающими работу с мультимедийными учебными программами и поиск информации в сети Интернет.

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение специального программного обеспечения не требуется.

- журнал «Социологические исследования» <http://www.isras.ru/socis.html>
- журнал «Вестник Института социологии» <http://www.vestnik.isras.ru>
- публикации ФНИСЦ РАН http://www.isras.ru/index.php?page_id=1071
- Центр экономической социологии «Эксоцентр» www.ecsoc.ru
- электронная библиотека социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова <http://lib.socio.msu.ru/l/library>

- единый архив экономических и социологических данных <http://sophist.hse.ru>
- Social Site Information System <http://www.sociosite.net/>
- A Guide to Sociology and Sociological Research <http://www.socioweb.com/>
- Электронная библиотека РГБ <http://www.rsl.ru/>
- Системы о PsycINFO, PsycARTICLES Американской психологической ассоциации

(APA)

- Сайт библиотеки РУДН <http://lib.rudn.ru/>
- Science Direct <http://www.sciencedirect.com> Описание: Ресурс содержит коллекцию научной, технической и медицинской полнотекстовой и библиографической информации. База данных мультидисциплинарного характера включает научные журналы по гуманитарным, социальным наукам, математике, медицине.

- EBSCO <http://search.ebscohost.com>, Academic Search Premier (база данных комплексной тематики, содержит информацию по гуманитарным и естественным областям знания).

- Oxford University Press <http://www3.oup.co.uk/jnls>. Журналы по гуманитарным и социальным наукам Oxford University Press представлены в коллекции HSS

- Sage Publications <http://online.sagepub.com>. База публикаций Sage включает в себя журналы по разным отраслям знаний: Sage STM – более 100 журналов в области естественных наук, техники и медицины (Science, Technology & Medicine); Sage HSS – более 300 журналов в области гуманитарных и общественных наук (Humanities & Social Sciences).

- Springer/Kluwer <http://www.springerlink.com>. Журналы и книги издательства Springer/Kluwer охватывают различные области знания и разбиты на следующие предметные

категории: Behavioral Science, Biomedical and Life Sciences, Humanities, Social Sciences and Law, Medicine.

- Tailor & Francis <http://www.informaworld.com> . Коллекция журналов насчитывает более 1000 именованных по всем областям знаний из них около 40 журналов HSS (Humanities & Social Sciences: в области гуманитарных и общественных наук).

- Web of Science <http://www.isiknowledge.com>

- Ресурсы Института научной информации по общественным наукам Российской академии наук (ИНИОН РАН) <http://elibrary.ru>.

- Университетская информационная система РОССИЯ. <http://www.cir.ru/index.jsp>.

- Гости система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу <http://www.ifap.ru/library/gost/sibid.htm>.

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

(указывается наличие печатных и электронных образовательных и информационных ресурсов)

1. а) основная литература Теория организации: Учебник / В.Р. Веснин. - Электронные текстовые данные. - М. : Проспект, 2016. - 272 с. - ISBN 978-5-392-20248-5.

2. [А. И. Кравченко](#) Социология управления. Учебник М: КноРус, 2019. – 291 с. - ISBN: 978-5-406-06834-2

3. Социология управления. Теоретические основы: Учебник / В.И. Чупров, М.А. Осипова. - М. :Норма, 2015. - 172 с. – ISBN 978-5-16-103242-8

4. Теория организации : Учебник для бакалавров / Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2019. - 447 с. - (Бакалавр. Углубленный курс). - ISBN 978-5-9916-2431-2 : 839.00.

5. Теория организации: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В.Г. Антонов [и др.]; Под ред. Г.Р.Латфуллина, О.Н.Громовой, А.В.Райченко. - М. : Юрайт, 2018. - 156 с. - (Бакалавр и магистр. Модуль). - ISBN 978-5-534-01187-6 : 349.00.

б) дополнительная литература

1. Менеджмент: сборник задач, упражнений и тестовых вопросов по курсу [Электронный ресурс] : Учебно-методическое пособие для бакалавров экономического факультета, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 "Менеджмент" / Т.В. Комарова, Т.Н. Якубова. - Электронные текстовые данные. - М. : Изд-во РУДН, 2018. - 40 с. - ISBN 978-5-209-08339-9.

2. Менеджмент организации: учебные и производственные практики : Менеджмент организации 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для академического бакалавриата/ Под общ. ред. Э.М.Короткова, С.Д.Резника. - М. :Юрайт, 2019. - 198 с. - ISBN 9785534108293

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Примерная тематика для подготовки докладов, рефератов, эссе.

1. Подготовка эссе на тему «Этический и рациональный аспекты формирования организационной культуры», «Рациональный и феноменологический подходы к формированию организационной культуры». Тема на выбор магистра

2. Доклад на тему «Специфика организационной культуры (на примере конкретной организации)».

3. Эссе на тему: «Типы организационной культуры по Ч. Ханди. Достоинства и ограничения применительно к конкретной сфере деятельности».

4. Реферат на тему «Теоретические основы анализа организационной культуры с точки зрения феноменологического подхода: основные теории (символический интеракционизм, феноменология, этнометодология, социальная драматургия)». Теория на выбор магистра.

Работа оценивается по следующим критериям:

- умение правильно поставить проблему;
- характер привлекаемой литературы;
- уровень анализа привлекаемой литературы;
- самостоятельность в изложении материала;
- оригинальность в изложении материала;
- умение «вписать» проблему в более широкий контекст;
- степень решения поставленных в эссе целей и задач;

- умение делать четкие и понятные выводы;
- аккуратность оформления работы (грамотное библиографическое описание цитируемых и приводимых в списке литературы источников).

Работа предполагает аргументированное представление студентами собственной точки зрения, строится на критических оценках анализируемой проблематики, демонстрирующих способность автора к самостоятельной научной деятельности, знание классических и новейших отечественных и зарубежных теоретических и теоретико-методологических подходов и концепций, владение социально научной терминологией, умение структурировать материал, грамотно ставить исследовательские задачи и творчески подходить к их решению.

Не допустимо включать в работу выдержки из работ других авторов без указания на это, пересказывать чужую работу близко к тексту без отсылки к ней, использовать чужие идеи без указания первоисточника.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Примерный перечень оценочных средств

| п/п | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в фонде |
|--------------------------|---|---|---|
| <i>Аудиторная работа</i> | | | |
| 1. | Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты (работа на занятии) | Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. | Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов |
| 2. | Деловая и/или ролевая игра | Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной | Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | | ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. | |
| 3. | Эссе | Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. | Тематика эссе |
| 4. | Презентация (защита) проекта/доклада/реферата/сообщения* | Средство контроля способностей обучающихся представить перед аудиторией результаты проделанной работы | Темы проектов/докладов/рефератов/сообщений и пр. |
| 5. | Экзамен | Оценка работы студента в течение семестра (года, всего срока обучения и др.) и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого | Примеры заданий/вопросов, пример экзаменационного билета |

| | | | |
|----|-------------|---|---------------------------------|
| | | мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач. | |
| 6. | Кейс-задача | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. | Задания для решения кейс-задачи |

Самостоятельная работа

| | | | |
|----|-------------------|---|--|
| 1. | Проект | Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. | Темы групповых и/или индивидуальных проектов |
| 2. | Доклад, сообщение | Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой | Темы докладов, сообщений |

| | | | |
|----|--------------------------------|---|--|
| | | публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы | |
| 3. | Эссе и иные творческие задания | Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. | Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий |

Оформление задания для деловой (ролевой) игры

Кафедра социологии
(наименование кафедры)

Деловая (ролевая) игра

по дисциплине Организационная культура
(наименование дисциплины)

1 Тема (проблема) Трансформация организационной культуры с точки зрения феноменологического подхода.

2 Концепция игры На основе изучения тематической литературы, знаний, полученных в ходе аудиторных занятий, магистры готовятся к деловой игре. Предварительно оговаривается сфера деятельности организации, примерное число сотрудников, специфика и направленность отделов. В ходе игры демонстрируются особенности трансформации организационной культуры на всех уровнях предприятия.

3 Роли:

- Руководитель, штаб советников;
- Руководители отделов;
- Персонал организации

4. Ожидаемый (е) результат(ы). Формирование навыков выработки стратегии командной работы и отбора членов команды для достижения поставленной цели.

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|------------|----------|--|
| Зачтено | 4 балла | Выставляется магистру, если он в ходе деловой/ ролевой игры смог продемонстрировать знания, навыки и умения принятия решений, основываясь на сложившейся в компании ситуации/ предложенной в игре ситуации; продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры. |
| Не зачтено | 0 баллов | Выставляется магистру, если он в ходе деловой/ролевой игры не смог продемонстрировать знания, навыки и умения принятия решений, основываясь на сложившейся в компании ситуации/ предложенной в игре ситуации; аргументировано обосновать свою позицию и предложения. |

Составитель _____

А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021 г.

_____ (наименование кафедры)

Кейс-задача

по дисциплине Организационная культура
(наименование дисциплины)

1. Задание: Ознакомьтесь со статьей, посвященной организационной культуре в Икеа.

Ссылка: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsipy-motivatsii-personala-i-korporativnyye-tsennosti-kompanii-ikea>

Ответьте на вопросы:

- В чем заключается специфика данной организационной культуры?
- Какова миссия Икеа?
- Сущность принципов организационной культуры Икеа?
- Реакция на критику организационной культуры Икеа?

2. Критерии оценки:

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|--------|-------|---------------------------|
| | | |

| | | |
|---------------------|----------|--|
| Отлично | 4 балла | Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Магистр свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу. |
| Хорошо | 3 балла | В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Магистр не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе |
| Удовлетворительно | 2 балла | В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Магистр владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы |
| Неудовлетворительно | 0-1 балл | Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Магистр не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы. |

3. Ожидаемый (е) результат(ы). Формирование навыков выработки стратегии командной работы и отбора членов команды для достижения поставленной цели.

Составитель _____

А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021 г.

**Оформление тем для круглого стола
(дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

Кафедра социологии
(наименование кафедры)

**Перечень дискуссионных тем для круглого стола
(дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

по дисциплине Организационная культура

1. Задание. Подготовка к дискуссии на тему: «Предприниматель и мещанин как ролевые модели в концепции предпринимательской деятельности по В. Зомбарту».

2. Критерии оценки:

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|---------------------|--------------|--|
| Отлично | 4 балла | Магистр использовал при подготовке к дискуссии/обсуждению в малой полемической группе рекомендованную (отечественную и зарубежную) и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры из практики управления, подтверждающие его позицию, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию. |
| Хорошо | 3 балла | Магистр демонстрирует знание только отечественных работ по проблематике дискуссии, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно сформулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, примеры, иллюстрирующие основные положения. |
| Удовлетворительно | 2 балла | Магистр неуверенно владеет базовыми знаниями по теме, способен сформулировать проблемы, логически выстраивает и презентует материал, не приводит примеры, подтверждающие или иллюстрирующие основные положения, выносимые магистром на обсуждение. |
| Неудовлетворительно | 0-1 балл | Магистр слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, не способен формулировать проблемы, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях. |

3. Ожидаемый(е) результат (ы): Формирование навыков выработки стратегии командной работы и отбора членов команды для достижения поставленной цели.

Составитель _____

А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021 г.

Оформление групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов

Кафедра социологии
(наименование кафедры)

Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов**

по дисциплине Организационная культура
(наименование дисциплины)

1. Индивидуальные творческие задания (проекты):

1. Разработать проект корпоративной социальной ответственности на предприятии (с учетом специфики деятельности на предприятии).
2. Разработать проект на тему: «Роль организационной культуры в процессе социальной интеграции».
3. Разработка модели организационных отношений на основе классификации Г. Хофштеде.

2. Критерии оценки:

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|---------------------|----------|--|
| Отлично | 4 балла | Магистр активно занимался проведением работы, подготовил в установленной форме проект и презентацию. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы. |
| Хорошо | 3 балла | Магистр занимался работой над заданием, подготовил в установленной форме проект и презентацию. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. |
| удовлетворительно | 2 балла | Магистр слабо занимался проведением проекта, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сообщение логически плохо выстроено, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса. |
| Неудовлетворительно | 0-1 балл | Магистр не подготовил проект |

3. Ожидаемый результат: Формирование способности к осуществлению анализа рынков.

Составитель _____
А. С. Савенкова
(подпись)

«19» мая 2021 г.

Оформление тем для эссе (рефератов, докладов, сообщений)

Кафедра социологии
(наименование кафедры)

Темы эссе (докладов, сообщений)

по дисциплине Организационная культура
(наименование дисциплины)

1. Задания:

1. Подготовка эссе на тему «Этический и рациональный аспекты формирования организационной культуры», «Рациональный и феноменологический подходы к формированию организационной культуры». Тема на выбор магистра

2. Доклад на тему «Специфика организационной культуры (на примере конкретной организации)».

3. Эссе на тему: «Типы организационной культуры по Ч. Ханди. Достоинства и ограничения применительно к конкретной сфере деятельности».

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|------------|----------|--|
| Зачтено | 4 балла | Магистр активно занимался подготовкой эссе / доклада, в том числе с использованием оригинальной литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы. |
| Не зачтено | 0 баллов | Магистр не подготовил задание или оно не отвечает критериям качества: логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса. |

2. Критерии оценки:

3. Ожидаемый (е) результат(ы): Формирование навыков выработки стратегии командной работы и отбора членов команды для достижения поставленной цели.

Составитель _____

А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021 г.

Оформление тем для эссе (рефератов, докладов, сообщений)

Темы рефератов

по дисциплине Организационная культура
(наименование дисциплины)

1. Задания:

Реферат на тему «Теоретические основы анализа организационной культуры с точки зрения феноменологического подхода: основные теории (символический интеракционизм, феноменология, этнометодология, социальная драматургия)». Теория на выбор магистра.

2. Критерии оценки:

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|------------|----------|--|
| Зачтено | 5 баллов | Магистр активно занимался подготовкой реферата, в том числе с использованием оригинальной литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы. |
| Не зачтено | 0 баллов | Магистр не подготовил задание или оно не отвечает критериям качества: логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса. |

3. Ожидаемый (е) результат(ы): Формирование навыков выработки стратегии командной работы и отбора членов команды для достижения поставленной цели.

Составитель _____

А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021 г.

Работа на занятии

Кафедра социологии
(наименование кафедры)

Работа на занятии

Критерии работы магистра на занятии

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|--------|-------|---------------------------|
|--------|-------|---------------------------|

| | | |
|------------|----------|--|
| Зачтено | 1балл | Магистр на лекционных и семинарских занятиях присутствует, конспект занятия в наличии. |
| Не зачтено | 0 баллов | Магистр на лекционных и семинарских занятиях отсутствует, либо не ведет конспект. |

Составитель _____

А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021

Критерии аттестации

Кафедра социологии

(наименование кафедры)

Аттестация

по дисциплине Организационная культура

(наименование дисциплины)

Критерии оценки ответа магистра на аттестации

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|-------------------|--------------|---|
| Отлично | 45-50 баллов | Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Магистр свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме. В ходе ответа на вопрос перечисляет авторов, концепции, связанные с темой вопроса. Магистр грамотно перечисляет основные положения темы, дает исчерпывающие ответы на все вопросы. |
| Хорошо | 35-44 балла | В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Магистр не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные преподавателем. |
| Удовлетворительно | 25-34 балла | В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Магистр владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы |

| | | |
|---------------------|---------------|--|
| Неудовлетворительно | 1-24 балла | Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Магистр не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы. |
|---------------------|---------------|--|

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Ассистент

кафедры социологии

должность, название кафедры

подпись

Савенкова А.С.

инициалы, фамилия

Руководитель программы

профессор

должность, название кафедры

подпись

Ж.В. Пузанова

инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

Заведующий кафедрой

социологии

название кафедры

подпись

Н.П.Нарбут

инициалы, фамилия