

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Егорова Галина Викторовна
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 22.11.2022 10:11:03
Уникальный программный ключ:
4963a4167398d8232817460cf5aa76d186dd7c25

Министерство образования Московской области
Государственное образовательное учреждение высшего образования
Московской области
«Государственный гуманитарно-технологический университет»
(ГГТУ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор



20 мая 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.01 Эстетическая концепция управления организационной культурой

Направление 38.03.02 Менеджмент
подготовки

Направленность Менеджмент организации
(профиль) программы

Квалификация бакалавр
выпускника

Форма обучения Очно-заочная

2022 г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

«Эстетическая концепция управления организационной культурой» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Рабочая программа дисциплины составлена на основе учебного плана 38.03.02 Менеджмент по профилю «Менеджмент организации» 2022 года начала подготовки (очно-заочная форма обучения).

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1 Целью освоения дисциплины «Эстетическая концепция управления организационной культурой» является формирование системных знаний об основных теориях и моделях организационной культуры и на этой основе формирование умений и навыков исследования, создания, поддержания и изменения корпоративной культуры для решения задач адаптации организации к внешней среде и интеграции ее внутренней среды для выживания в долгосрочной перспективе. Влияние понятий бренд, фирменный стиль на эстетическую составляющую организационной культуры.

2.2 Задачами курса являются:

- овладеть основным понятийным аппаратом в области исследования культуры организации;
- научить студентов проводить комплексный анализ организационных культур компаний;
- исследовать основные принципы формирования структуры управления в современных организациях, взаимосвязь их структурных подразделений и принципы межкультурной коммуникации;
- научить студентов основным методам и инструментам формирования и поддержания организационных культур;
- дать навыки разработки и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой);
- изучить особенности развития и адаптации организационных культур в компаниях, ведущих международный бизнес;
- исследовать особенности культур российских и западных компаний.

2.3 Знания и умения обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

В результате изучения дисциплины студент должен обладать следующими компетенциями:	Коды формируемых компетенций
Профессиональные компетенции (ПК):	
Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой и командной работы, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-3

Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой и командной работы, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры ПК-3	<p>ПК-3.1 Знает: основные аспекты групповой и командной работы; правила, законы и принципы кадрового менеджмента, методы управления человеческими ресурсами организации; теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач; структуру организационной культуры;</p> <p>ПК-3.2 Умеет: применять основные теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, для организации групповой и командной работы; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>ПК-3.3 Владеет: навыками и приемами управления персоналом; способами организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики.</p>

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Эстетическая концепция управления организационной культурой» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Б1. В.ДВ.04.01.

Дисциплины, для изучения которых необходимы знания данного курса:

PR - менеджмент

Геополитика

Знания в рамках дисциплины необходимы для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Название разделов (модулей) и тем	семестр	Виды учебных занятий			Сам. работа	Промежуточная аттестация
		Контактная работа				
		Лекции	Пр.	Лаб.		
		12	12		84	зачет
Модуль 1. Теоретические аспекты организационной культуры	6	6	6		42	
Тема 1. Организационная культура в системе управления организацией	6	2	2		12	
Тема 2. Основы теории организационной культуры	6		2		10	
Тема 3. Технология управления организационной культурой	6	2	1		10	

Тема 4. Организационная культура и поведение организации	6	2	1		10	
Модуль 2: Эстетика организационной культуры	6	6	6		42	
Тема 5. Культура и культурное взаимодействие работников в организации	6	2	2		10	
Тема 6. Инновационные аспекты управления в организационной культуре.	6	2			10	
Тема 7. Современные принципы этической культуры	6		2		10	
Тема 8. Роль фирменного стиля в формировании организационной культуры	6	2			7	
Тема 9. Эстетический образ компании	6		2		5	
Промежуточная аттестация: Зачет	6					зачет

4.2 Содержание дисциплины структурированное по темам (разделам)

Лекционные занятия

Модуль 1. Теоретические аспекты организационной культуры

Тема 1. Организационная культура в системе управления организацией.

Характерные черты менеджмента XXI века. Изменения управленческой парадигмы корпорации. Новые принципы управления и корпоративная культура. Эффективность организации как объекта и субъекта управления. Особенности организационной структуры адаптивной организации. Особенности системы управления персоналом адаптирующейся организации. Изменение культуры каждого работника. Корпоративная культура и особенности кадровой политики корпорации.

В рамках данной темы, планируется проведение групповой дискуссии и анализа ситуаций, способствующих развитию навыков командной работы, межличностных коммуникаций и лидерских качеств обучающихся.

Тема 3. Технология управления организационной культурой.

Теоретические предпосылки эмпирического изучения организационной культуры. Методы изучения организационной культуры: антропологические, количественные, комбинированные. Этапы диагностики организационной культуры. Предпосылки и факторы формирования организационной культуры российских организаций. Особенности организационной культуры российских организаций. Посредованные методы управления персоналом как важный принцип организационной культуры. Роль руководителя предприятия в создании организационной культуры. Технология разработки Кодекса корпорации. Технология освоения организационной культуры. Необходимость изменения организационной культуры. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. Механизмы изменения организационной культуры.

В рамках данной темы, планируется проведение групповой дискуссии и обсуждение вопросов, способствующих развитию навыков командной работы, межличностных коммуникаций и лидерских качеств обучающихся, анализа внешней

среды, влияющей на выбор технологий управления организационной культурой в организации.

Тема 4. Организационная культура и поведение организации.

Содержание, функции и механизм поведения организации. Факторы организационной культуры, воздействующие на поведение организации: направление воздействия, глубина воздействия, сила воздействия. Ценности и функции корпоративной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.

Модуль 2. Эстетика организационной культуры

Тема 5. Культура и культурное взаимодействие работников в организации.

Информационная культура в системе организационной культуры. Содержание организационно-управленческой культуры работника. Направления развития и саморазвития организационно-управленческой культуры. Характер межличностных отношений и успешность общения. Коммуникационные барьеры и стили. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний. Технология проведения эффективных переговоров.

В рамках данной темы, планируется проведение групповой дискуссии и анализа ситуаций, способствующих развитию навыков командной работы, межличностных коммуникаций и лидерских качеств, обучающихся по вопросам культурного взаимодействия и различных форм делового общения.

Тема 6. Инновационные аспекты управления в организационной культуре.

Инновации и организационная культура. Характеристики работников инновационной организации. Ценности инновационной организации. Сопротивление инновациям или поддержка их. Преодоление сопротивления изменениям. Распространение примеров положительного опыта инновационной деятельности. Обучающие программы. Зарубежный опыт управления инновационной деятельностью. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.

Тема 8. Роль фирменного стиля в формировании организационной культуры

Средства визуальной коммуникации в условиях современного бизнес планирования. Коммуникация как процесс передачи и восприятия информации в условиях межличностного и массового общения. Имидж как социальный и информационно-знаковый элемент. Структура и функции корпоративного имиджа, роль фирменного стиля в его создании.

Практические занятия:

Модуль 1. Теоретические аспекты организационной культуры

Тема 1. Организационная культура в системе управления организацией

Организационные теории. Эволюция взглядов на теорию организации

Таблица 1

Основные теории организации

Классическая школа	Неоклассическая школа	Современные направления
1. научное управление (Тейлор, Гантт, Эмерсон)	1. школа человеческих отношений (Фоллетт, Мэйо)	1. теория принятия решений (Саймон, Томсон, Барнард)

2. административная теория (Файоль)	2. поведенческая школа (МакГрегор, Лайкерг)	2. системный подход
3. бюрократическая теория (Вебер, Гоулднер)	3. стили руководства	3. интеграционный подход
	4. мотивация и стимулирование	4. ситуационный подход
	5. организационное поведение	5. подход организационного развития

Задание:

1. Написать статью по одному из представленных выше направлений (табл. 1) в теории организации в стиле выбранного журнала, газеты, выбрав ключевые моменты.
2. Подготовить вопросы по всем выбранным теориям.
3. Защитить выбранную теорию в форме доклада и ответов на вопросы.
4. Выделить плюсы и минусы выбранной теории.

Тема 2. Основы теории организационной культуры

Изучить теории формирования организации. На основании изученного материала заполнить таблицу 2:

Название теории	Основные представители	Основные разработки (вклад в науку)	Практическое применение	Трактовка термина «организация»
Научное управление				
Административное управление (собственно теория организации)				
Бюрократическая теория				
Всеобщая организационная наука (тектология)				
Факторы эффективной организации («система 4»)				
Теория административного поведения				

Тема 3. Технология управления организационной культурой.

Вопросы по теме:

1. На многих совместных предприятиях с западным менеджментом существуют правила внутреннего распорядка, согласно которым ограничиваются «перекуры» в работе

(т.е. рабочее время строго регламентировано), подчеркивается индивидуальная ответственность каждого работника, запрещены неформальные контакты между работниками в процессе труда и т.д. Почему, несмотря на безработицу в регионах и высокую оплату труда, на этих предприятиях сталкиваются с высокой текучестью кадров?

2. Какие положения необходимо предусмотреть при формулировании принципов организационной культуры предприятия для воспитания лидерских качеств руководителей?

3. Как Вы считаете, каков социально-психологический портрет слабого руководителя?

4. Каковы основные методы изучения организационной культуры различными научно-гуманитарными дисциплинами?

5. Перечислите основные социально-психологические методы изучения организационной культуры, укажите границы применимости описанных методик в рамках организационного мониторинга.

6. Что такое социальная технология, каковы ее функции и структура?

7. Каковы основные шаги создания организационной культуры?

Задания по теме

1. **Дискуссия на тему «Русская организационная культура».** Побеседуйте со своим окружением – как они могут охарактеризовать русскую организационную культуру? Выпишите список характеристик в порядке убывания – от наиболее часто упоминаемых к редко упоминаемым характеристикам.

2. **Дискуссия на тему «Различия между руководством и лидерством».** Покажите на конкретных примерах различие между руководством и лидерством.

3. Разработайте таблицу, характеризующую лидера перемен.

4. **Деловая ситуация «Восемь правил для служащих»:**

Прочтите внимательно один из первых опытов разработки Кодекса организационной культуры. Он составлен в США в 1872 г. и назывался «Восемь правил для служащих».¹ Сделайте анализ его содержания и структуры: какие из составляющих этого свода правил вошли в современные кодексы, какие не могут быть использованы.

Восемь правил для служащих

1. Служащий обязан ежедневно подливать керосин в лампы, чистить ламповое стекло и обрезать фитили, а также раз в неделю мыть окна.

2. Каждый служащий обязан принести ведро воды и ведро угля для нужд конторы на данный рабочий день.

3. К перьям для письма следует относиться бережно. Оттачивать кончик пера разрешается по своему вкусу.

4. Служащие-мужчины имеют право на один свободный вечер в неделю для домашних занятий, а те, кто регулярно посещает церковь, – на два вечера в неделю.

5. Время, оставшееся после тринадцати часов работы в конторе, служащий должен посвятить чтению Библии и прочих душеполезных книг.

6. Каждый служащий приличную часть своего ежегодного жалованья должен откладывать на свое обеспечение в старости, дабы не стать обузой для общества.

7. Каждый служащий, который курит испанские сигареты, употребляет спиртное в каком бы то ни было виде и посещает скачки и развлекательные заведения или же бреется в парикмахерской, дает тем самым серьезные основания усомниться в его моральных качествах, честности и добросовестности.

¹Boon Louis Quotable Business. New York, 1999.

8. Служащий, который выполняет свою работу добросовестно и без ошибок в течение пяти лет, получает прибавку к жалованью при условии, что это позволяют сделать доходы конторы.

Тема 4. Организационная культура и поведение организации

Задания по теме

1. **Дискуссия на тему «Выявление базовых представлений (предположений), ценностей и артефактов организации».** Используя один из инструментов, содержащихся в лекции, попытайтесь выявить базовые представления (предположения), ценности и артефакты (внешние признаки), характерные для организационной культуры той организации, в которой вы проходили практику.
2. **Дискуссия на тему «Роль организационной культуры в решении проблем внешней адаптации и внутренней интеграции».** Покажите на примере какой-либо фирмы роль организационной культуры в решении проблем внешней адаптации и внутренней интеграции.
3. Опишите организационную культуру предприятия, на котором вы проходили практику (или – компании в которой работаете) или любого другого коллектива, с которым вы сталкиваетесь достаточно регулярно и о котором можете почерпнуть необходимую информацию.

Модуль 2: Эстетика организационной культуры

Тема 5. Культура и культурное взаимодействие работников в организации

Тестовый контроль:

1. Одним из методов поддержания организационной культуры является:

- А. реакция руководства на поведение работников в критических ситуациях,
- Б. работа на словах,
- В. блицкриг,
- Г. тестирование сотрудников.

2. В практике существуют методы изменения организационной культуры на стадии зрелости-упадка, одним из которых является:

- А. изменение посредством внедрения сторонних менеджеров,
- Б. изменение посредством конфликтов и войн,
- В. изменение посредством ликвидации предприятия,
- Г. реструктуризация.

3. Параметры организационной культуры меняются, если трансформируются:

- А. объекты и предметы внимания руководства,
- Б. выбор стратегии и тактики преодоления вероятного сопротивления,
- В. маркировка сил, участвующих в процессах изменения,
- Г. дизайн здания.

4. Одним из методов поддержания организационной культуры является:

- А. реакция руководства на поведение работников в критических ситуациях,
- Б. работа на словах,
- В. блицкриг,
- Г. тестирование сотрудников.

5. Одним из методов изучения организационной культуры является:

- А. опрос,
- Б. «Дельфи»,
- В. «затраты-выпуск»,
- Г. экспертная оценка.

Тема 7. Современные принципы этической культуры

1. Коммуникативная культура в деловом общении.
2. Вербальное общение.
3. Невербальное общение.

Выделить этические принципы в рамках реализации организационной культуры в организациях различного типа.

Тема 9. Эстетический образ компании

1. Роль рекламы в создании образа.
2. Маркетинговая политика организации.

Раскрыть особенности маркетинга компаний и особенности формирования фирменного стиля.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В современных условиях востребованными качествами на рынке труда являются самостоятельность, инициативность, предприимчивость, деловитость, способность быстро и оперативно приспособиться к изменяющейся конъюнктуре рынка. Именно эти профессионально значимые и социально важные качества, столь необходимые теперь профессионалу, должны быть развиты в процессе обучения, в том числе, в ходе внеаудиторной самостоятельной работы студентов.

Рекомендуемые средства, методы обучения, способы учебной деятельности, применение которых для освоения конкретных модулей рабочей программы наиболее эффективно:

- обучение теоретическому материалу рекомендуется основывать на основной и дополнительной литературе, изданных типографским или электронным способом конспектах лекций; рекомендуется в начале семестра ознакомить студентов с программой дисциплины, перечнем теоретических вопросов для текущего промежуточного и итогового контроля знаний, что ориентирует и поощрит студентов к активной самостоятельной работе;

- на практических занятиях закрепляются и уточняются знания, полученные на лекциях и во время самостоятельной подготовки. Для развития творческих способностей студентов активно используются такие методы как дискуссия, мозговой штурм, обмен мнениями по проблемным вопросам, обсуждение докладов, сообщений. Подчеркнем, что при использовании интерактивных форм роль преподавателя резко меняется, перестаёт быть центральной, он лишь регулирует процесс и занимается его общей организацией, готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах, даёт консультации, контролирует время и порядок выполнения намеченного плана. Участники обращаются к социальному опыту – собственному и других людей, при этом им приходится вступать в коммуникацию друг с другом, совместно решать поставленные задачи, преодолевать конфликты, находить общие точки соприкосновения, идти на компромиссы.

В результате проведения практических и лабораторных занятий выявляются способности обучаемых применять полученные компетенции для решения задач, связанных с дальнейшей деятельностью выпускника.

Перечень литературы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Грошев И. В. , Краснослободцев А. А. Организационная культура: учебник. М.: Юнити-Дана, 2015 – 535 с. [Электронный ресурс]. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>
2. Грошев, И.В. Системный бренд-менеджмент : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - М. :Юнити-Дана, 2015. - 655 с. [Электронный ресурс]. - <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117920>

3. Корнышева И.Р., Каменских Н.А., Матвеева В.М. «Эстетические аспекты стратегического управления», Монография. Научное издание.- Орехово-Зуево: ГГТУ, 2016.- 175 с. ISBN 978-5-87471-242-6

<http://dis.ggtu.ru/course/view.php?id=3365¬ifyeditingon=1>

Задания для реализации самостоятельной работы

Вопросы для самостоятельной проработки

Тематика рефератов

1. Гуманистическая и авторитарная этика.
2. Рациональный и иррациональный авторитет.
3. Современная российская элита.
4. Ценности современного российского среднего класса.
5. Понятие культуры организации.
6. Типологии организационных культур.
7. Проблема диагностики организационной культуры.
8. Роль лидера в формировании организационной культуры.
9. Специфика организационной культуры современной российской государственной и муниципальной службы.
10. Каналы власти и влияния руководителя.
11. Лояльность как показатель организационной культуры, механизм формирования лояльных ресурсов.
12. Специфика формирования управленческой карьеры в современной России: этический аспект.
13. Понятие профессиональной культуры чиновника.
14. Ценности профессиональной культуры чиновника в различных моделях бюрократии.
15. Специфика властных ресурсов бюрократии.
16. Критерии оценки профессиональной культуры современного российского чиновника.
17. Проявление агрессивного поведения в профессиональной деятельности.
18. Управление агрессией. Когнитивные методы контроля агрессии.
19. Личная власть и влияние.
20. Этикетные ситуации: критика. Особенности критики по вертикали вверх и вниз, по горизонтали.
21. Имидж государственного и муниципального служащего.
22. Истоки и принципы делового этикета.
23. Приветствие и представление в деловой сфере.
24. Визитная карточка: история, функция и способы применения в деловой жизни менеджера.
25. Этикет встреч и приемов.
26. Дипломатический этикет.
27. Структура культуры управления.
28. Административно-управленческая этика: основные принципы и организация.
29. Связь этики и культуры управления с экономикой, социологией, психологией и теорией менеджмента
30. Элита: механизм защиты от проникновения «выскочек».
31. Особенности этических норм: исторический аспект проблемы.

32. Взаимосвязь иерархического роста, профессионализма и материального благополучия в построении карьеры.
33. Этика служебных отношений мужчины и женщины.
34. Факторы, препятствующие проявлению эффекта лояльности в современной России.
35. Проблема определения типа профессиональной культуры современного российского чиновника.
36. Стратегии брэнд-менеджмента в практике государственного и муниципального управления.
37. Этика и регулирование служебных взаимоотношений.
38. Профиль профессиональных управленческих навыков.
39. Тактика ведения разговора и методы контроля.
40. Ритуал, привычка, церемония как способы сдерживания агрессивного поведения.
41. Этические критерии оценки деятельности руководителя.
42. Этикет деловых отношений: специфика малого и среднего бизнеса.

Примеры тестовых заданий

Модуль 1, 2

1. Решения принимаются теми, кто:
 - А) имеет большую, чем у других, власть
 - Б) уполномочен по должности
 - В) более компетентен в вопросе
 - Г) стремится принять на себя ответственность

2. Ресурсы распределяются, исходя из:
 - А) единоличного решения руководителя
 - Б) существующих правил и процедур
 - В) интересов дела
 - Г) удобства исполнителей работы

3. Хороший сотрудник - это:
 - А) исполнительный, дисциплинированный
 - Б) четко выполняющий свои обязанности
 - В) инициативный, мотивированный на результат
 - Г) лояльный, приятный в общении

4. Поощрения и наказания определяются, исходя из:
 - А) решения руководителя
 - Б) существующей описанной системы мотивации и внутреннего распорядка
 - В) специфики ситуации и типа личности сотрудника
 - Г) интересов персонала

5. Хороший коллектив - это:
 - А) дисциплинированный
 - Б) хорошо структурированный и профессиональный
 - В) профессиональный, с атмосферой взаимопомощи и поддержки
 - Г) дружный, веселый

6. Успеха добиваются люди:
- А) хорошо понимающие установки руководства
 - Б) четко выполняющие свои обязанности и соответствующие корпоративным установкам
 - В) мотивированные и развивающиеся
 - Г) коммуникабельные, имеющие хорошие отношения со всеми
7. Сотрудник выполняет свою работу не очень хорошо при наличии у него достаточных навыков, потому что:
- А) недостаточно контроля
 - Б) недостаточно четко составлены должностные инструкции
 - В) он недостаточно мотивирован и ориентирован на результат
 - Г) ему не предоставили достаточных ресурсов или он чем-то недоволен
8. Хороший руководитель:
- А) решительный, авторитарный, пользуется большим влиянием
 - Б) четко ставящий задачи в рамках целей более высокого уровня
 - В) умеющий мотивировать и развивать людей и бизнес
 - Г) создающий позитивную атмосферу в коллективе

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации приведен в приложении

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Основная литература

1. Грошев И. В. , Краснослободцев А. А. Организационная культура: учебник. М.: Юнити-Дана, 2015 – 535 с. [Электронный ресурс]. - <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>
2. Персикова, Т.Н. Корпоративная культура : учебник / Т.Н. Персикова. - М. : Логос, 2011. - 288 с. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786>

7.2 Дополнительная литература

1. Годин, А.М. Брендинг : учебное пособие / А.М. Годин. - 4-е изд. - Москва : . Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 184 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-02629-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453899>
2. Бережнов, Г.В. Позитивное и креативное развитие предприятия : учебник / Г.В. Бережнов. - Москва : Издательский дом "МЕЛАП", 2005. - 521 с. - (Учебное пособие). - ISBN 5-94112-027-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=133104>
3. Грошев, И.В. Системный бренд-менеджмент : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - М. :Юнити-Дана, 2015. - 655 с. [Электронный ресурс]. - <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117920>
4. Семенов, Ю.Г. Организационная культура : учебное пособие / Ю.Г. Семенов. - Москва : Логос, 2006. - 256 с. - ISBN 5-98704-108-2 ; То же [Электронный ресурс]. -

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84740>

5. Корнышева И.Р., Каменских Н.А., Матвеева В.М. «Эстетические аспекты стратегического управления», Монография. Научное издание.- Орехово-Зуево: ГГТУ, 2016.- 175 с. ISBN 978-5-87471-242-6
<http://dis.ggtu.ru/course/view.php?id=3365¬ifyeditingon=1>

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Все обучающиеся университета обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам. Ежегодное обновление современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем отражено в листе актуализации рабочей программы

Современные профессиональные базы данных:

1. Центр гуманитарных исследований

<http://philosophy.ru/library/>

- 2.База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент -

<https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

Информационные справочные системы

Справочно-правовая система «Консультант плюс» - <http://base.consultant.ru>

9.ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине имеется в наличии следующая материально-техническая база:

Аудитории	Программное обеспечение
<p>- учебная аудитория для проведения учебных занятий по дисциплине, оснащенная компьютером с выходом в интернет, мультимедиа проектором;</p> <p>- помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГГТУ;</p> <p>- специализированная аудитория для проведения лабораторных работ по дисциплине,</p> <p>оснащенная набором реактивов и лабораторного оборудования;</p>	<p>Операционная система Пакет офисных приложений Браузер Firefox, Яндекс</p>

10. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

Автор: к.филос.н. Корнышева И.Р.



Программа утверждена на заседании кафедры математики и экономики от 20 мая 2022 года, протокол № _8_

Зав. кафедрой Каменских Н.А.



**Министерство образования Московской области
Государственное образовательное учреждение высшего образования
Московской области
«Государственный гуманитарно-технологический университет»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ,
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.В.ДВ.04.01 Эстетическая концепция управления организационной культурой

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы

Менеджмент организации

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

2022г.

1.1 Перечень компетенций и этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой и командной работы, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры ПК-3	<p>ПК-3.1 Знает: основные аспекты групповой и командной работы; правила, законы и принципы кадрового менеджмента, методы управления человеческими ресурсами организации; теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач; структуру организационной культуры;</p> <p>ПК-3.2 Умеет: применять основные теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, для организации групповой и командной работы; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>ПК-3.3 Владеет: навыками и приемами управления персоналом; способами организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики.</p>

1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания²

Оценка уровня освоения компетенций на разных этапах их формирования проводится на основе дифференцированного контроля каждого показателя компетенции в рамках оценочных средств, приведенных в ФОС.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания
<i>Оценочные средства для проведения текущего контроля</i>				
1.	Тест (показатель компетенции «Знание»)	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний .	Тестовые задания	Оценка « Отлично »: в тесте выполнено более 90% заданий. Оценка « Хорошо »: в тесте выполнено более 75 % заданий. Оценка « Удовлетворительно »: в тесте выполнено более 60 % заданий. Оценка « Неудовлетворительно »: в тесте выполнено менее 60 % заданий.
2.	Практические задания (показатель компетенции «Владение»)	Направлено на овладение методами и методиками изучаемой дисциплины.	Практические задания	Оценка « Отлично »: продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Оценка « Хорошо »:

²Оценка «Отлично» и «Хорошо» соответствует повышенному уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству
Оценка «Удовлетворительно» соответствует базовому уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству
Оценка «Неудовлетворительно» соответствует показателю «компетенция не освоена»

				<p>продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности.</p> <p>Оценка <i>«Удовлетворительно»</i>: продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины.</p> <p>Оценка <i>«Неудовлетворительно»</i>: не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины.</p>
3.	<p>Проблемная ситуация (кейс)</p> <p>(показатель компетенции «Владение»)</p>	<p>Метод кейсов (метод ситуационного анализа) - проблемное задание, в котором предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию. Средство, демонстрирующее владение методологией системного анализа проблемы и оценки ситуации, разработки возможных решений и выбора наиболее оптимальных из них.</p>	Проблемная ситуация	<p>Оценка <i>«Отлично»</i>: дан конструктивный анализ рассматриваемой ситуации и приведено его качественное обоснование.</p> <p>Оценка <i>«Хорошо»</i>: предложенный вариант решения направлен на достижение положительного эффекта. В предлагаемом решении ситуации нет достаточного обоснования.</p> <p>Оценка <i>«Удовлетворительно»</i>: представлен вариант решения ситуации нейтрального типа. Ответ не имеет обоснования или приведенное обоснование является не существенным.</p> <p>Оценка <i>«Неудовлетворительно»</i>: вариант решения ситуации отсутствует.</p>
4.	<p>Опрос</p> <p>(показатель компетенции «Умение»)</p>	<p>Форма работы, которая позволяет оценить кругозор, умение логически построить ответ, умение продемонстрировать монологическую речь и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия, создавая условия для неформального общения.</p>	<p>Источники.</p> <p>Вопросы по теме</p>	<p>Оценка <i>«Отлично»</i>: продемонстрированы предполагаемые ответы; правильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; есть логика рассуждений.</p> <p>Оценка <i>«Хорошо»</i>: продемонстрированы предполагаемые ответы; есть логика рассуждений, но неточно использован алгоритм обоснований во время рассуждений.</p> <p>Оценка <i>«Удовлетворительно»</i>: продемонстрированы предполагаемые ответы, но неправильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; отсутствует логика рассуждений.</p> <p>Оценка <i>«Неудовлетворительно»</i>: ответы не представлены.</p>
5.	<p>Творческое задание</p>	<p>Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее</p>	Разработка проекта	<p>Оценка <i>«Отлично»</i>: продемонстрировано владение учебным материалом и</p>

	(показатель компетенции «Владение»)	диагностировать владение способностью интеграции знаний в различные профессиональные области, аргументации собственной точки зрения. Может выполняться индивидуально или в группе.		<p>профессиональной терминологией, теоретически обосновывается решение, лежащее в основе замысла и воплощенное в результате. Присутствует научность и творческий подход, демонстрируется оригинальность замысла.</p> <p>Показано владение комбинацией ранее известных способов деятельности при решении новой проблемы, владение технологией представления результатов (наглядность, оформление и др.)</p> <p>Оценка <i>«Хорошо»</i>: продемонстрировано владение учебным материалом, теоретически обосновывается решение, лежащее в основе замысла и воплощенное в результате. Научность, творческий подход и оригинальность замысла реализованы не в полной мере.</p> <p>Оценка <i>«Удовлетворительно»</i>: продемонстрировано владение учебным материалом, теоретически обосновывается решение. Творческий подход и оригинальность замысла реализованы не в полной мере.</p> <p>Оценка <i>«Неудовлетворительно»</i>: не продемонстрировано владение учебным материалом, решение не обосновывается. Отсутствует решение проблемы.</p>
6.	Эссе (показатель компетенции «Умение»)	Средство, позволяющее оценить умение письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием аналитического инструментария, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Темы эссе	<p>Оценка <i>«Отлично»</i>: представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы; проблема раскрыта на теоретическом уровне, в связях с другими актуальными вопросами, с корректным использованием терминов и понятий в контексте ответа; дана аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт. Приводимые аргументы убедительны.</p> <p>Оценка <i>«Хорошо»</i>: представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы; проблема раскрыта с корректным использованием терминов и понятий в контексте ответа (теоретические связи и обоснования не присутствуют или явно не прослеживаются); представлена частичная аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный</p>

				<p>опыт.</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы; проблема раскрыта при формальном использовании терминов. Аргументация своего мнения слабо связана с раскрытием проблемы.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно»: слабо представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы, проблема раскрыта на бытовом уровне; аргументация своего мнения отсутствует.</p>
<i>Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации</i>				
1.	Зачет	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины.	Вопросы к зачету	<p>«Зачтено»:</p> <p>знание теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины (состав и содержание понятий, их связей между собой, их систему);</p> <p>умение анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса;</p> <p>владение аналитическим способом изложения вопроса, навыками аргументации.</p> <p>«Не зачтено»:</p> <p>знание вопроса на уровне основных понятий;</p> <p>умение выделить главное, сформулировать выводы не продемонстрировано;</p> <p>владение навыками аргументации не продемонстрировано.</p>

1.3 Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Промежуточная аттестация Вопросы к зачету

1. Основные категории курса «Эстетическая концепция управления организационной культурой». Цели, задачи курса.
2. Актуальность концепции корпоративной культуры в современном менеджменте.
3. Исторический аспект развития корпоративной культуры.
4. Характеристика модели корпоративной культуры Э.Шейна.
5. Характеристика модели корпоративной культуры Ф.Харриса и Р.Морана.
6. Основные функции корпоративной культуры, их реализация.
7. Значение фактора времени в становлении корпоративной культуры.
8. Типичные ошибки современных менеджеров в управлении корпоративной культурой.
9. Субкультуры в организациях, их характеристика.
10. Роль субкультур в управлении корпоративной культурой.
11. Основные виды субкультур, их анализ.
12. Корпоративная культура и социально психологический климат в организации.
13. Корпоративная культура и имидж организации.
14. Корпоративная культура и организационное развитие.
15. Методы принятия управленческих решений и корпоративная культура.
16. Классификация факторов, влияющих на корпоративную культуру.
17. Этапы диагностики организационной культуры, их характеристика.
18. Основные методы диагностики корпоративной культуры, их анализ.
19. Корпоративная культура и совершенствование инновационных процессов в современной организации.

20. Методологические и методические проблемы диагностики корпоративной культуры.
21. Влияние корпоративной культуры на выбор стратегии организации
22. Корпоративная культура и её роль в управлении сопротивлением изменениям
23. Фирменный стиль и её влияние на продвижение компании.
24. Эстетическая концепция привлекательности компании.
25. Теории мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, организация групповой и командной работы.
26. Диагностика организационной культуры.

Текущий контроль
Тестовые задания

1. В новых моделях организационного поведения получают воплощение идеи:
 - А. Повышения качества трудовой жизни;
 - Б. Административного контроля;
 - В. Четкого разделения труда;
 - Г. Партисипативного управления;
 - Д. Ориентации на удовлетворение потребностей работников в безопасности, защищенности.
2. Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны быть включены в корпоративную культуру являются:
 - А. Регулирование деятельности поставщиков и продавцов;
 - Б. Самоменеджмент и культура работника;
 - В. Общение с потребителем;
 - Г. Культура, ориентированная на перемены;
 - Д. Вертикальные нисходящие коммуникации;
 - Е. Все ответы верны.
3. Назовите четыре модели отношений между руководителями и подчиненными.
 - А. Патернализм.
 - Б. Иерархичность.
 - В. Фратернализм.
 - Г. Бюрократизм.
 - Д. Эгалитаризм.
 - Е. Партнерство.
 - Ж. Демократизм.
4. Критерием эффективности менеджмента является:
 - А. Степень достижения целей организации.
 - Б. Соотношение необходимого и фактического расхода ресурсов.
 - В. Увеличение количества произведенной продукции и услуг.
 - Г. Увеличение времени работы сотрудников.
5. Социальной эффективностью менеджмента является:
 - А. Рост прибыли.
 - Б. Снижение издержек обращения.
 - В. Улучшение условий труда работников.
 - Г. Увеличение выручки от реализации продукции.
6. Критериями при определении экономической эффективности менеджмента могут быть:
 - А. Соотношение между доходами и суммарными издержками.
 - Б. Соотношение объема продукции (услуг) за определенный период и затрат ресурсов, соответствующих данному объему продукции.
 - В. Сокращение численности работников.
 - Г. Повышение квалификации работников.
7. Краткосрочными критериями эффективности организации являются:
 - А. Гибкость организации;
 - Б. Высокая удовлетворенность персонала;
 - В. Преданность работников;
 - Г. Конкурентоспособность организации;
 - Д. Наличие стратегии развития;
 - Е. Сильная организационная культура.
8. Источниками повышения эффективности деятельности организации являются:
 - А. Улучшение климата в коллективе;
 - Б. Совершенствование организационной структуры;
 - В. Выживание в долгосрочной перспективе;
 - Г. Высокое качество продукции;
 - Д. Культура;
 - Е. Прибыль.
9. Важными личностными характеристиками, влияющими на выполнение работы являются:
 - А. Ориентация на достижения;
 - Б. Обучаемость;
 - В. Самооценка;

- Г. Пол;
 - Д. Локус контроля;
 - Е. Авторитаризм;
 - Ж. Возраст.
10. Дополните данную систему интеллектуальных ценностей тремя ценностями, наиболее важными для вас:
- А. Творчество;
 - Б. Принятие решений;
 - В. Обучение.
11. Важнейшими установками в организации являются:
- А. Вовлеченность в работу;
 - Б. Открытость сознания для нового опыта;
 - В. Ответственность и активность;
 - Г. Удовлетворенность трудом;
 - Д. Преданность организации;
 - Е. Сотрудничество.
12. Основными факторами, влияющими на удовлетворенность работой являются:
- А. Собственно работа;
 - Б. Возможности продвижения по службе;
 - В. Высокая самооценка;
 - Г. Размер заработной платы.
13. Мотивационными факторами в теории Ф. Герцберга являются:
- А. Признание.
 - Б. Продвижение по службе.
 - В. Высокая заработная плата.
 - Г. Комфортные условия труда.
 - Д. Отношения с коллегами и руководством.
 - Е. Творческая работа.
14. Нет смысла мотивировать работников с помощью гигиенических факторов после того, как достигнуто состояние отсутствия неудовлетворенности.
- А. Да. Б. Нет.
15. Внешними вознаграждениями являются.
- А. Продвижение по службе.
 - Б. Значимость работы.
 - В. Личный кабинет.
 - Г. Расширение самостоятельности в работе.
 - Д. Заработная плата.
 - Е. Похвала.
16. Основным непосредственным результатом мотивации является:
- А. Стиль управления.
 - Б. Уровень работы организации.
 - В. Выживание в долгосрочной перспективе.
 - В. Степень достижения целей организации.
 - Г. Характер организационного поведения работников.
17. Какие модели поведения работников наиболее приемлемы для организации?
- А. Максимум дохода при минимуме усилий.
 - Б. Максимум дохода при максимуме усилий.
 - В. Минимум дохода при минимуме усилий.
 - Г. Максимум саморазвития при максимуме усилий.
18. Основными методами изучения корпоративной культуры являются:
- А. Социально-психологические.
 - Б. Экономические.
 - В. Партиципативные.
 - Г. Административные.
 - Д. Либеральные.
 - Е. Антропологические.
 - Ж. Количественные.
19. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?
- А. «Клуб».
 - Б. «Крепость».
 - В. «Бейсбольная команда».
 - Г. «Школа».
20. Типология культур по Ф. Тромпенаарсу включает следующие типы:
- А. Культура власти;
 - Б. Культура роли;
 - В. Культура процесса;
 - Г. Семья

- Д. Культуру крутых парней;
Е. Инкубатор.
Ж. Управляемая ракета.
21. Найдите в предыдущем тесте типы культур по классификации С. Ханси и дополните их ещё двумя типами.
22. Социальная ответственность организации состоит в:
- А. Создании рабочих мест и получении прибыли.
 - Б. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест.
 - В. Учете интересов общества.
 - Г. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.
 - Д. Разработке этических кодексов корпоративной культуры.
23. Современная компания борется с такими привычками персонала, как употребление алкоголя и курение на работе. Какой этический подход положен в основу данного решения?
- А. Морально-правовой.
 - Б. Индивидуальный.
 - В. Утилитарный.
 - Г. Справедливый.
24. Какие формы власти способствуют большему сотрудничеству со стороны подчиненных?
- А. Вознаграждение.
 - Б. Участие.
 - В. Экспертная власть.
 - Г. Законная власть.
 - Д. Убеждение.
 - Е. Власть информации.
 - Ж. Харизма.
 - З. Принуждение.
25. Имеет ли автократический стиль управления успех в работе с высокообразованными сплоченными сотрудниками?
- А. Да.
 - Б. Нет.
 - В. В определенных ситуациях.
26. Какой стиль управления наиболее соответствует культуре, ориентированной на перемены?
- А. Демократический.
 - Б. Либеральный.
 - В. Ориентированный на человека.
 - Г. Авторитарный.
 - Д. Ориентированный на задачу.
 - Е. Все предыдущие ответы неверны.
 - Ж. Все предыдущие ответы верны.
27. Индивидуальный стиль менеджера определяется:
- А. Степенью свободы при принятии решений.
 - Б. Выбором методов управления.
 - В. Образованием.
 - Г. Стажем работы.
 - Д. Его ценностями и принципами.
28. Согласно модели Врума-Йеттона консультативный стиль руководства предполагает:
- А. Групповое принятие решений.
 - Б. Принятие важных решений руководителем без участия подчиненных.
 - В. Принятие важных решений "наверху" и делегирование принятия большинства конкретных решений подчиненным.
 - Г. Дружеские и доверительные отношения между руководством и подчиненными.
 - Д. Изложение проблемы группе и выслушивание их идей и предложений.
29. Какие два качества руководителей наиболее важны для корпорации, работающей в неопределенной, динамичной среде и обладающей высококвалифицированным персоналом?
- А. Агрессивность.
 - Б. Инициативность.
 - В. Ответственность.
 - Г. Самоуверенность.
 - Д. Настойчивость.
 - Е. Решительность.
 - Ж. Внимание к людям.
 - З. Энергичность.
 - И. Умение работать в команде.
 - К. Проницательность.
 - Л. Работоспособность.
 - М. Уравновешенность.
30. Укажите наибольший барьер на пути восходящих коммуникаций.
- А. Разное восприятие.

- Б. Неумение слушать.
 - В. Выбор неверных каналов.
 - Г. Невербальные преграды.
 - Д. Эмоции.
 - Е. Различия в статусах и власти.
 - Ж. Несоответствие коммуникационных сетей поставленным задачам.
 - З. Семантические барьеры.
31. Устные коммуникации окажутся предпочтительнее, если сообщение является сложным, двусмысленным, персональным.
- А. Да. Б. Нет.
32. Менеджеры должны ликвидировать слухи в организации.
- А. Да. Б. Нет.
33. Восприятие является более важным для сложного, двусмысленного послания, чем рутинного, простого.
- А. Да. Б. Нет.
34. Для менеджера более важным коммуникативным навыком является умение четко формулировать свои мысли, требования, задачи, а не умение слушать.
- А. Да. Б. Нет.
35. На каком из этапов управления изменениями возникает наибольшее сопротивление переменам?
- А. На этапе планирования изменений.
 - Б. Осуществления изменений.
 - В. Осознания необходимости перемен.
 - Г. Подкрепления изменений.
 - Д. Содействия новаторству.
 - Ж. Создания венчурных команд.
36. Какие методы способствуют преодолению сопротивления переменам?
- А. Предоставление информации.
 - Б. Создание венчурных команд.
 - В. Привлечение к принятию решений.
 - Г. Обеспечение испытания изобретения.
 - Д. Четкое формулирование преимуществ перемен.
 - Е. Переговоры.
 - Ж. Принуждение.
37. Люди всегда противятся переменам в организации.
- А. Да. Б. Нет. В. В определенных ситуациях.
38. Какие, по Вашему мнению, способы разрешения конфликтов относятся к педагогическим?
- А. Убеждение;
 - Б. Просьба;
 - В. Беседа;
 - Г. Решение суда.
39. Причинами стресса могут явиться:
- А. Переход на другую работу;
 - Б. Плохие физические условия работы;
 - В. Расширение фронта работ;
 - Г. Все ответы верны
 - Д. Все ответы неверны
40. Роль стресса:
- А. Положительная;
 - Б. Отрицательная;
 - В. Нейтральная;
 - Г. Неоднозначная;
41. Какой метод разрешения межличностного конфликта является наилучшим?
- А. Сглаживание.
 - Б. Принуждение.
 - В. Установление общих целей.
 - Г. Разъяснение требований к работе.
 - Д. Компромисс.
 - Е. Сотрудничество.
 - Ж. Предыдущие ответы неверны.
42. Преимуществами самоменеджмента являются:
- А. Рост квалификации подчиненных и руководителей.
 - Б. Налаживание межгруппового взаимодействия.
 - В. Улучшение коммуникаций между людьми.
 - Г. Разрешение конфликтов.
 - Д. Лучшая организация труда.
 - Е. Рост удовлетворенности работой.
 - Ж. Уменьшение сопротивления переменам.
 - З. Большая мотивация труда.

43. В первую очередь необходимо быстро выполнить самые легкие дела, требующие минимальных затрат времени, а затем приступить к выполнению сложных и важных дел, так как они не терпят спешки.
А. Да. Б. Нет.
44. Назовите причины нежелания руководителя делегировать полномочия подчиненным.
А. Боязнь критики за ошибки.
Б. Недоверие к подчиненным.
В. Неумение руководить.
Г. Отсутствие уверенности в себе.
Д. Конкуренция со стороны подчиненных.
45. Неэффективно управляет тот, кто неэффективно делегирует.
А. Да. Б. Нет.
46. Подчиненным необходимо делегировать:
А. Рутинную работу.
Б. Срочные, но не важные дела.
В. Подготовительную работу.
Г. Срочные и важные дела.
Д. Контроль результатов.
Е. Несрочные и неважные дела.
Ж. Мотивация сотрудников.
З. Задачи, связанные с риском
47. Какое из следующих утверждений более точно отражает социальный аспект управления человеческими ресурсами?
А. Счастливый работник – производительный работник.
Б. Рабочим необходимы межличностные контакты, чтобы быть удовлетворенными работой.
В. Результативный рабочий – счастливый рабочий.
Г. После удовлетворения финансовых потребностей важной становится дружба в коллективе.
48. Концепция соответствия между человеком и работой предполагает:
А. Нахождение людей, которые имеют все необходимые навыки для выполнения работы.
Б. Подготовку и обучение работника, чтобы он лучше соответствовал работе.
В. Найм человека, который мог бы действительно наслаждаться выполнением этой специфической работы.
Г. Соответствие между характеристиками человека и характеристиками работы.
49. Формами проектирования работы в организациях с инновационной культурой являются:
А. Ротация, обогащение работы, создание социотехнических систем.
Б. Расширение работы, создание каналов обратной связи, повышение значимости работы.
В. Упрощение работы, ротация, автономность.
Г. Обогащение работы, установление связей с клиентом, обратная связь.
50. Самой трудной проблемой на пути организационной социализации является:
А. Вхождение человека в организацию.
Б. Проблема коррекции или изменения поведения человека.
В. Девиантное поведение.
Г. Необходимость обеспечения гармоничного и эффективного включения сотрудников в жизнь организации.
51. Какие меры позволят снизить девиантное поведение?
А. Прием на работу специалистов только с высшим образованием.
Б. Изучение мнений потребителей.
В. Всеобщее управление качеством.
Г. Тестирование на употребление наркотиков при приеме на работу.
Д. Самоконтроль персонала.
Е. Анализ продаж на одного работника.
Ж. Справедливое вознаграждение.
З. Публичное признание.
И. Контроль качества конечного продукта.
К. Совершенствование системы отбора персонала.
52. Как соотносятся между собой социализация и корпоративная культура?
А. Культура – инструмент социализации;
Б. Социализация – способ передачи культуры;
В. Социализация – цель корпоративной культуры;
Г. Культура – база, основа социализации.
53. Назовите показатели результативности карьеры.
А. Иерархическое положение работника в организации.
Б. Адаптируемость карьеры.
В. Тождественность карьеры.
Г. Заработная плата.
Д. Позитивные карьерные отношения.
54. Какой критерий эффективности карьеры выражен в вопросе: «Кем я хочу быть и что я должен сделать, чтобы стать тем, кем я хочу быть»?

- А. Результативность карьеры.
 - Б. Адаптируемость карьеры.
 - В. Тождественность карьеры.
 - Г. Удовлетворенность карьерой.
56. Будет ли работник осуществлять карьеру, если он остаётся на прежнем рабочем месте и не продвигается вверх в организационной или профессиональной иерархии?
- А. Да. Б. Нет.
55. Значение контроля состоит в том, чтобы:
- А. Уличить кого-либо в неверных действиях и поступках;
 - Б. Оказать своевременную помощь и стимулирующее воздействие в целях мотивации сотрудников;
 - В. Обеспечить достижение целей организации;
 - Г. Предвидеть ошибки в работе и не допустить их.
56. Какие факторы противодействуют культурной адаптации международных партнеров?
- А. Тип организационной культуры.
 - Б. Культурный шок.
 - В. Этноцентризм.
 - Г. Культурная эмпатия.
 - Д. Предварительное обучение.
 - Е. Социальные стереотипы.

Практические задания

Тема 1. Организационная культура в системе управления организацией.

Вопросы для изучения

1. Различные подходы к пониманию культуры.
2. Определения культуры.
3. Уровни культуры.
4. Понятие организационной культуры.
5. Соотнесение понятий «организационная» и «корпоративная» культура.

Задание 1. Заполните таблицу.

Подход к пониманию организационной культуры	Характеристика	Представители
Аксиологический		
Антропологический		

Какой из данных подходов, на ваш взгляд, больше подходит для изучения организационной культуры? Обоснуйте ответ.

Задание 2. Заполните таблицу.

Тип определения организационной культуры	Характеристика	Пример
Описательные		
Исторические		
Нормативные		
Психологические		
Структурные		
Генетические		

Рекомендации к выполнению: пользуясь различными источниками информации (учебными пособиями, периодикой, записями с семинарского занятия) изучить подходы к изучению организационной культуры на основе отечественной и зарубежной практики.

Форма отчета: устный опрос, таблицы.

Тема 3. Технология управления организационной культурой.

Задание 1. Проанализируйте ценности известных в мире компаний, приведенные ниже, и ответьте на вопросы. Каким образом национальные социокультурные факторы отражаются на ведении дел в организации?

1. Какие факторы внутренней и внешней среды учитываются всеми компаниями?
2. Докажите, что цели компании сами по себе не являются особыми ценностями.
3. Каким образом формируются внешние цели фирмы?
4. Отражается ли в заповедях фирм экономическая сторона их деятельности?
5. Какое место фирмы отводят социальной политике?
6. Какие ценности вы отнесли бы к внутриорганизационным?
7. Какая из ценностей является ключевой для каждой из фирм?

Ценности фирм

Мацусита-Денки

1. Служение нации путем развития производства.

2. Честность.
3. Гармония и сотрудничество.
4. Борьба за качество.
5. Достоинство и подчинение.
6. Идентификация с фирмой
7. Благодарность фирме.

Порше

1. Клиент в центре мыслей.
2. Высококачественные машины, дружелюбные к человеку.
3. Машина Порше – лидер в спорте.
4. Современные решения и конструкции.
5. Развитие сотрудников – основа производительности.
6. Привлекательность рабочих мест.
7. Руководство фирмой на основе экономики.

Сони

1. Осуществляя прогресс, служить всему миру.
2. Всегда стремиться к неизведанному.
3. Совершенствование производства.
4. Широкие внутрифирменные связи.
5. На каждое рабочее место – человека, который действительно хочет на нем работать.
6. Ориентация на работника.

IBM

1. Ориентация на действия, на достижение успеха. Экспериментируем первыми.
2. Лицом к потребителю. Стыдно, если хорошее обслуживание является исключением.
3. Производительность – посредством людей. В каждом рабочем нужно видеть источник идей, а не только пару рук.
4. Простота фирмы, минимальный штат управления.
5. Свобода и жесткость одновременно.
6. Самостоятельность и предприимчивость. Убедитесь, что вы совершаете приемлемое число ошибок.

Задание 3. Сильная корпоративная культура

Проанализируйте культуру любой организации, которую вы хорошо знаете. Укажите, насколько вы согласны или не согласны с приведенными в табл. 3 утверждениями. Подсчитайте общую сумму баллов. Сумма в 52 балла и выше означает, что в вашей организации существует сильная культура. Если ваша оценка находится в диапазоне от 26 до 51 балла, организация характеризуется умеренно сильной культурой. Если организация набрала менее 25 баллов, ее культура, вероятно, не способствует адаптации к внешней среде и не соответствует потребностям ее членов. Обсудите положительные и отрицательные стороны сильной корпоративной культуры.

Таблица 3³

Характеристики сильной корпоративной культуры

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

³Сост. по: *Дафт Р.Л.* Менеджмент. СПб., 2000. С. 111.

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

Рекомендации к выполнению: В предложенных аналитических ситуациях и примерах сильной корпоративной культуры следует выделить аксиологический контекст понимания организационной культуры.

Форма отчета: Аналитические задания, таблицы, опрос.

Тема 6. Инновационные аспекты управления в организационной культуре.

Задание 1. Сформулируйте элементы организационной культуры отдельной отрасли.

Отраслевая принадлежность организации	Миссия, цели, ценности
Медицина	
Педагогика	
Государственная служба	
Учреждения культуры	
Правоохранительная Деятельность	

Задание 2. Содержание соотнесите с функциями организационной культуры (соедините стрелками).

Функция	Содержание
1. Нормативно-регулирующая	<p>а) Это внешняя функция, помогающая организации выжить в условиях конкурентной борьбы. Основу ее составляет система целей, ориентированная на потребности клиентов, готовность к риску. Результатом ее является создание позитивного имиджа организации и завоевание высокого авторитета, как у поставщиков, так и у потребителей</p> <p>б) Эта функция ведет к идентификации работниками себя с организацией, задает регулирующие нормы поведения работников, делая это поведение предсказуемым и управляемым. Именно благодаря развитию этой функции рождается такое отношение к работе, которое приводит не просто к удовлетворенности трудом, а к приверженности к организации в целом</p> <p>в) Прививая определенную систему ценностей, организационная культура создает у работников ощущение равенства всех членов коллектива, что позволяет каждому: лучше осознать цели фирмы; приобрести благоприятное впечатление о фирме, в которой он работает; ощутить себя членом единого коллектива и определить свою ответственность перед ним.</p>
2. Интеграционная	
3. Инновационная	

Проблемная ситуация (кейс)

Тема 2. Основы теории организационной культуры.

Задание 1. Проанализируйте кейс

Специалист в области корпоративной культуры Э. Шайн считает, что ее формирование обусловлено влиянием пяти первичных и пяти вторичных факторов.⁴

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Тема 5. Культура и культурное взаимодействие работников в организации.

Задание 2. Разработать ситуацию Крупный промышленный холдинг, в котором трудятся вымышленные герои, был организован недавно, но очень динамично развивается. И поэтому совершенно естественно, что настал такой момент, когда вопросы корпоративной культуры начали беспокоить руководство холдинга. «Внедрить корпоративную культуру!» - именно такое задание получили сотрудники Департамента управления персоналом. Но что такое культура? И как её можно внедрить? И можно ли вообще?

Рекомендации к выполнению: Выявить атрибуты организационной культуры, продемонстрированной в разработанном кейсе. Выявить высказывания и действия героев, ошибочные и некорректные с точки зрения декларируемой цели – «внедрить корпоративную культуру»? Установить, что необходимо было предпринять героям вашего сюжета, чтобы привести корпоративную культуру в соответствие с потребностями организации?

Форма отчета: кейс

ОПРОС

Тема 4. Организационная культура и поведение организации.

Задание 1. Ответьте на вопросы к заданию.

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

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

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

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

Вопросы:

⁴Schein E. Organizational Culture and Leadership. 2 ed. San-Francisco, 1992. P. 16 – 27.

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

Рекомендации к выполнению: предложенная ситуация является актуальной в системе дополнительного образования.

Форма отчета: проект договора. Устный опрос.

Задание 2. Критерии эффективного руководства (эффективность сотрудников). Видео кейс - <https://www.youtube.com/watch?v=iPIIs2HGyhg>

Рекомендации к выполнению: Видеокейс - инструмент обучения, основанный на кейс-методе (методе анализа конкретных ситуаций). Суть этого метода заключается в том, что обучающимся предлагают осмыслить ситуацию из реальной деловой практики. В случае с видеокейсом учебная ситуация описывается посредством кино. Это может быть игровое (ситуация разыгрывается профессиональными актёрами по заранее подготовленному сценарию), либо документальное (в съёмках участвуют реальные представители компании) кино.

В работе с представленным видеокейсом необходимо обратить внимание на следующие составные элементы: мотивирующие компоненты, источники, технология постановки задач подчиненным.

Форма отчета: ситуативный опрос

Тема 5. Культура и культурное взаимодействие работников в организации.

Вопросы для подготовки и обсуждения:

1. Обобщенные индикаторы корпоративной культуры.
2. Корпоративная культура в восприятии клиентов, специфика данного восприятия.
3. Корпоративная культура и её осознание сотрудниками..
4. Деловые партнеры и корпоративная культура организации.
5. Роль времени в организации коммуникационных процессов .
6. Анализ конкретных ситуаций, посвященных восприятию корпоративной культуры организации её окружением.

Задание 1: Приведите примеры конструктивного и деструктивного проявления контркультуры организации.

Конструктивное проявление _____
Деструктивное проявление _____

Тема 7. Современные принципы этической культуры.

Вопросы для подготовки и обсуждения

1. Профессиональная этика, её сущность.
2. Основные понятия этики бизнеса.
3. Основные концепции в этике бизнеса.
4. Способы повышения уровня развития этики в организации. Влияния уровня сформированности этики организации на корпоративную культуру.
5. Корпоративный кодекс, его составные компоненты.

Тема 8. Роль фирменного стиля в формировании организационной культуры

1. Выберите из перечня одну из организаций и сформулируйте ваше представление о ее миссии и основных ценностях.

Грузоперевозки «С ветерком!»

Косметическая клиника «Милашка»

Школа раннего развития «Фиксики»

Ресторан домашней кухни «Обеденный перерыв»

Миссия _____

Ценности _____

2. Приведите примеры компаний с ярко выраженными и узнаваемыми проявлениями организационной культуры (логотип, слоган, рекламная компания, товар или услуга и др.). Какие из них являются удачными, а какие - нет? Обоснуйте ответ.

Творческое задание

Тема 9. Эстетический образ компании

Задание: Проект создание фирменного стиля компании.

Маркетинговые исследования в области эстетики стиля компании. (на примере известных компаний на выбор студента)

1. Роль традиций в разработке фирменного стиля кампании.
2. Разработка концепции: миссии, целей и задач.
3. Слоган. Особенности цветового решения.

Разработка ТЗ:

ИНФОРМАЦИЯ О ПРОДУКТЕ, ДЛЯ КОТОРОГО ВЫПОЛНЯЕТСЯ ЗАДАНИЕ	
1	Продукт (бренд, торговая марка, товар, другое)
2	Концепция продукта (Информация о продукте: идея (уникальность идеи), миссия, целевая аудитория, стратегия развития, обращение к целевой аудитории (послание/message), место на рынке (позиционирование, ценовой сегмент); если продукт – бренд: архитектура бренда – связь/соподчинение брендов и суббрендов, если таковые имеются и важны для проекта)
3	Naming-концепция продукта (развитие идеи продукта в названии - идея названия; верное написание названия продукта, прописное или заглавное, латинское/русское, слитно/раздельно, возможные варианты использования)
4	Ситуация на рынке
ИНФОРМАЦИЯ О ФИРМЕННОМ СТИЛЕ	
1	Цели проекта
2	Перечислите 5 слов, с которыми должен ассоциироваться фирменный стиль.
3	«Настроение» фирменного стиля(какой, по вашему мнению, должна быть реакция потребителя на ваш фирменный стиль)
4	<p>Выберите те пункты, которые, по вашему мнению, наиболее правильно характеризуют ваше представление о будущем стиле:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Единство, сплочённость 2. Дробление, разделение, фрагментация 3. Равновесие, баланс 4. Неустойчивость, неуравновешенность 5. Симметрия 6. Асимметрия 7. Регулярность 8. Иррегулярность 9. Запутанность, сложность 10. Расчётливость, организация 11. Лаконичность, сдержанность 12. Преувеличение, гиперболизация 13. Предсказуемость 14. Спонтанность 15. Активность 16. Статичность, застой 17. Острота, тонкость, утончённость 18. Цельность, основательность 19. Нейтральность 20. Акцентированность 21. Слаженность, связность 22. Колебание, отклонение 23. Плоскостность 24. Глубина 25. Повторение, чередование

	26. Случайность, эпизодичность 27. Простота, умеренность 28. Сложность, запутанность, «навороченность»	
4	Приведите примеры стилей, которые вам нравятся, и укажите, что именно в них нравится.	
5	Представьте, что кто-то увидел ваш фирменный стиль на 5 секунд. Что он должен понять и запомнить?	
6	Какие элементы фирменного стиля должны быть разработаны? 1. Логотип, индекс-знак 2. Фирменные цвета (сочетание цветов) 3. Слоган 4. Фирменные шрифты 5. Элементы форматирования/вёрстки 6. Визитные карточки (корпоративные, личные) 7. Фирменные бланки 8. Конверты (стандарт Евро, 220x110 мм) 9. Бейдж 10. Папка для бумаг 11. Фирменный пакет 12. Диплом и грамота 13. Фирменная одежда 14. Сувенирная продукция 15. Элементы внешней и внутренней визуальной коммуникации 16. Brand Book или Style Guide 17. Другие элементы фирменного стиля и комментарии к отмеченным пунктам	
7	На каких языках планируется создание фирменного стиля? 1. Русский 2. Английский 3. Другие	
8	Какие требования предъявляются к оформлению текста? Текст и графика 1. Текст должен главенствовать над изображениями 2. Текст должен дополнять изображения 3. Текст должен теряться среди изображений Текст и фон 1. Тёмный текст на светлом фоне 2. Светлый текст на тёмном фоне	
9	Требуемые графические элементы логотипа: эмблема, стилизованное написание названия	
10	Выберите те пункты, которые, по вашему мнению, наиболее правильно характеризуют ваше представление о будущем цветовом решении фирменного стиля. 1. Контраст 2. Сближенность 3. Яркость, насыщенность 4. Сдержанность, приглушённость 5. Открытая гамма 6. Цветовая нюансировка 7. Тёплая гамма 8. Холодная гамма	
11	Чего не должно быть в фирменном стиле?	
12	Дополнительная информация (Информация по проекту, представляющаяся важной заказчику и	

	не вошедшая в позиции данного технического задания, например информация о местах продаж, специальные термины и др.)	
БЮДЖЕТ И СРОКИ		
1	Планируемые затраты на разработку фирменного стиля:	.
2	Удобный для Вас вариант оплаты:	
3	Сроки разработки фирменного стиля: 1. Сроки устанавливает разработчик 2. Есть следующие требования к срокам выполнения	

Эссе

Примерная тематика эссе

1. Место корпоративной культуры в новой парадигме управления.
2. Влияние корпоративной культуры на поведение индивида в организации.
3. Эффективность организации как объекта и субъекта управления.
4. Корпоративная культура как ресурс организации.
5. Формирование инновационной корпоративной культуры.
6. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур.
7. Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры.
8. Технология управления корпоративной культурой.
9. Ценности и функции корпоративной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды.
10. Информационная культура в системе корпоративной культуры.
11. Коммуникационные барьеры и стили.
12. Формирование эффективных коммуникационных стилей в организации.
13. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения.
14. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний.
15. Технология проведения эффективных переговоров.
16. Инновации и корпоративная культура.
17. Механизмы изменения корпоративной культуры.
18. Характеристики культуры инновационной организации.
19. Зарубежный опыт управления инновационной деятельностью.
20. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.
21. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
22. Современные принципы этической культуры.
23. Корпоративная культура и поведение организации.
24. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала корпорации.

Схема соответствия типовых контрольных заданий и оцениваемых знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Формируемая компетенция	Показатели сформированности компетенции	Типовое контрольное задание
ПК-3 Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой и командной работы, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-3.1	Тестовые задания Вопросы к зачету
	ПК-3.1	Источники. Вопросы по теме Темы эссе Вопросы к зачету
	ПК-3.3	Практические задания Проблемная ситуация Разработка проекта Вопросы к зачету