

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Воронежский филиал

Государственного и муниципального управления –
Высшая школа государственного управления

Кафедра моделирования и организация социальных систем

Утверждена
решением кафедры моделирования и
организации социальных систем
Протокол № 2 от «28» сентября 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ. 04.02 «Организационная культура государственной службы»

по направлению подготовки

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

«Управление персоналом в государственном и муниципальном управлении»

квалификация бакалавр

заочная форма обучения

Год набора 2015

Воронеж, 2016 г.

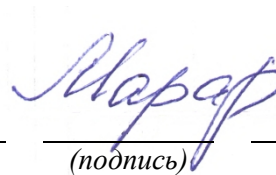
Автор–составитель:

Доцент, доктор
социологических
наук,
профессор

(ученое звание,
ученая степень,
должность)

Моделирования и организации
социальных систем

наименование кафедры



(подпись)

Марар О.И..

(Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой

Моделирования и
организации социальных
систем

наименование кафедры

Профессор, доктор
технических наук

(ученое звание, ученая
степень)



(подпись)

Лещенко Е.М.

(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2.	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	4
3.	Содержание и структура дисциплины.....	5
4.	Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	6
5.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	11
6.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	11
	6.1. Основная литература	11
	6.2. Дополнительная литература.....	11
	6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	11
	6.4. Нормативно-правовые документы	12
	6.5. Интернет-ресурсы.....	12
	6.6. Справочные системы	12
7.	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	12

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина «Организационная культура государственной службы» обеспечивает овладение следующей компетенцией:

ПК – 2 Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. Формирование ПК-2 осуществляется на втором этапе ПК-2.2 Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры при изучении дисциплины «Организационная культура государственной службы», после изучения дисциплин «Управление кадрами в государственной службе» и «Лидерство и управление командой в государственном и муниципальном управлении» включает в себя:

- Способность к самопознанию, изучению теорий мотивации и лидерства
- Способность к организации групповой работы, формировать команду.
- Способность оценить роль организационной культуры как важнейшего условия эффективной деятельности организации;

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

- *сформированы знания:* в области основных категории, понятий и проблем организационной культуры. В частности, понимание следующих базовых категорий и терминов: организационная культура, модель управления, миссия, ценности, межкультурная коммуникация, кодекс поведения и др.

- *сформированы умения:*

- использовать методы диагностики организационных культур.
- использовать методы оценки эффективности управления организационной культурой.
- выявлять особенности организационной культуры в органах государственного и муниципального управления;

- *сформированы навыки:*

- самостоятельно дать анализ организационной культуры в организации
- способности и готовности выявлять факторы, влияющие на формирование организационной культуры

2 Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Заочная форма. Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 «Организационная культура государственной службы» относится к дисциплинам части Б.1.В Вариативной части блока Б1. В.ДВ дисциплин ОП ВО направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Освоение дисциплины осуществляется на 5 курсе. Общая трудоемкость 4 ЗЕ.

Освоение дисциплины опирается на приобретенные ранее умения и навыки в ходе изучения дисциплин «Лидерство и управление командой в государственном и муниципальном управлении», «Управление кадрами в государственной и муниципальной службе».

Общее количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем:

Таблица 1.1

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	Объем дисциплины, час.	
	Всего	Курс

		1	2	3	4	5
Заочная форма обучения						
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	18					18
лекционного типа (Л)	8					8
практического (семинарского) типа (ПЗ)	10					10
Самостоятельная работа обучающихся (СР)	117					117
Промежуточная аттестация	форма	экзамен				экзамен
	час.	9				9
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		144/4				144/4

Форма промежуточной отчетности в соответствии с учебным планом – экзамен.
Экзамен проводится в форме ответа на экзаменационные вопросы.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 2.1

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемо- сти**, промежуто- чной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
заочная форма обучения								
Тема 1	Организационная культура как социальное явление и как фактор эффективной деятельности организации	44	2		3		39	Д
Тема 2	Сущность организационной культуры, её характеристики и функции.	45	3		3		39	Д, КС
Тема 3	Типы организационной культуры, их проявление в различных моделях управления	46	3		4		39	Д, Т
Промежуточная аттестация		9				9		экзамен
Всего:		144	8		10	9	117	

примечание:

** - формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), доклад с презентацией (Д), круглый стол (КС) и др.

Содержание дисциплины

Тема 1 Организационная культура как социальное явление и как фактор эффективной деятельности организации

Структура и задачи организационной культуры. Основные этапы развития организационной культуры, школы и направления изучения организационной культуры в России и зарубежом. Организационная культура как фактор эффективной деятельности организации

Тема 2 Сущность организационной культуры, её характеристики и функции.

Характеристики функций, управление организационной культурой. Формирование и поддержание организационной культуры. Изменение организационной культуры.

Тема 3 Типы организационной культуры, их проявление в различных моделях управления

Основные типы организационной культуры. Особенности организационной культуры государственной службы. Национальные типы организационной культуры, их проявление в различных моделях управления, включая систему государственного управления

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Организационная культура государственной службы» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа:

- ✓ наблюдение за поведением студентов во время занятий, за проявлением заинтересованности к содержанию занятия лекционного типа;
- ✓ заполнение студентами листа обратной связи (Таблица 3)

Таблица 3

О чем идет речь? Что вы услышали, поняли и запомнили?	Дополнения. Уточнение. Критика.

- ✓ вопросы студентам и ответы студентов на понимание новой терминологии, с которой знакомятся студенты на занятии (по ходу занятия);
- ✓ задания студентам для подготовки конспекта занятия в виде опорных сигналов;

- при проведении практических занятий:

Заочная форма обучения

При проведении практических занятий и выполнении заданий самостоятельной работы

Тема 1 Организационная культура как социальное явление и как фактор эффективной деятельности организации

Форма текущего контроля – доклад

Тематика выступлений с докладами

1. Роль организационной культуры в эффективном функционировании и развитии организации.
2. Типология организационной культуры.
3. Организация изучения культуры предприятия.
4. Организационные символы современных предприятий и коммерческих фирм.
5. Легенды, истории и мифы как составляющие организационной культуры.
6. Ценности современных организаций.
7. Нормы и правила как составляющие организационной культуры.
8. Социально-психологический климат как составляющая организационной культуры.
9. Формирование культуры современной организации.
10. Поддержание культуры организации.
11. Организационное развитие и организационная культура.

12. Безопасность организационного развития компании.
13. Имидж организации и его формирование.
14. Коммуникативное единство организации.
15. Организационная культура и система управления знаниями.
16. Коммуникационные технологии укрепления организационной культуры.
17. Лояльность в понимании различных организационных культур.
18. Типология организационной культуры.
19. Организация изучения культуры предприятия.
20. Организационные символы современных предприятий и коммерческих фирм.
21. Нормы и правила как составляющие организационной культуры.
22. Социально-психологический климат как составляющая организационной культуры.
23. Формирование культуры современной организации.
24. Поддержание культуры организации.
25. Организационное развитие и организационная культура.
26. Безопасность организационного развития компании.
27. Имидж организации и его формирование.
28. Коммуникативное единство организации.
29. Организационная культура и система управления знаниями.
30. Коммуникационные технологии укрепления организационной культуры.
31. Лояльность в понимании различных организационных культур.

Тема 2 Сущность организационной культуры, её характеристики и функции.

Форма текущего контроля – доклад, круглый стол

Вопросы «круглого стола»:

1. Организационная культура и порядок ее формирования
2. Идеальная и материальная культура организации.
3. Функции организационной культуры.
4. Проблемы, возникающие у руководителя при управлении коллективом с низкой организационной культурой.
5. Сильные и слабые культуры.
6. Статические и динамические культуры.
7. Влияние организационной культуры на регулирование организационных отношений на предприятии.
8. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры компании.
9. Характеристика основных типов организационной культуры.
10. Потребности членов коллектива и их связь с культурой организации.

Тема 3 Типы организационной культуры, их проявление в различных моделях управления

Форма текущего контроля - доклад, тест

Тест

1. Согласно типологии конкурирующих ценностей выделяют следующие разновидности организационной культуры:

- а) адхократическая;
- б) инвестиционная;
- в) клановая.

2. Девиантное поведение сотрудников:

- а) разрушает нормальные коммуникации и препятствует интеграции результата деятельности коллектива;
- б) отклоняется от норм поведения, принятых в организации;
- в) может представлять угрозу безопасности организации.

3. Культура эффективности делового общения предполагает:

- а) преимущественное использование монолога;

- б) использование средств невербальной коммуникации;
- в) знание правил вербальной коммуникации.

4. К методам поддержания и укрепления организационной культуры относятся:

- а) поведение и заявления руководителей;
- б) система мотивации и стимулирования;
- в) организационные символы и обряды.

5. Работа по формированию организационной культуры предполагает наличие следующих этапов:

- а) определение миссии стратегии, целей и ценностей организации;
- б) исследование сложившейся оргкультуры;
- в) разработка необходимых организационных мероприятий по формированию, развитию, закреплению или ликвидации определенных ценностей и образов поведения;

6. Организационная культура выполняет в отношении работников следующие функции:

- а) ориентирующую;
- б) регулирующую;
- в) интегрирующую.

7. Конфликт – это

- а) столкновение мнений, интересов одной или нескольких сторон;
- б) выражение противоречия в явной форме;
- в) верны оба утверждения.

8. Выберите правильное определение организации:

- а) организация – это группа людей, объединившихся для общих целей;
- б) организация – это внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением;
- в) организация – это строение, взаимосвязь составляющих элементов;
- г) верны все вышеуказанные определения.

9. Организацию можно рассматривать:

- а) как процесс;
- б) как явление;
- в) как процесс и как явление.

10. К признакам системы относятся следующие:

- а) множество элементов, единство главной цели для всех элементов, наличие связи между ними, целостность и единство элементов;
- б) набор элементов, автономность внутри системы, система стремится сохранить свою структуру, система имеет потребность в управлении;
- в) система имеет входное воздействие, систему обработки, конечные результаты и обратную связь.

11. Основные этапы жизненного цикла организации:

- а) становление, рост, стабилизация, кризис;
- б) открытие, развертывание, социальный хаос, адаптация;
- в) формирование, смятение, нормирование, выполнение работ.

12. К нематериальным активам фирмы относятся:

- а) персонал фирмы, менеджмент;
- б) организационное поведение и системы стимулирования;
- в) интеллектуальная собственность и охраняемые законом результаты интеллектуальной деятельности.

13. Система – это:

- а) единое целое, состоящее из частей и элементов для целенаправленной деятельности;
- б) организация с широким набором связей с внешним миром;
- в) определенное образование, основными элементами которой являются люди.

14. Конфликты отражают:

- а) динамическое состояние организации;
- б) статическое состояние организации;
- в) застой в организации.

15. Организационная культура – это новая область знаний, которая выделилась из:

- а) организационного поведения;
- б) культуры деловой коммуникации;

в) культуры проведения деловых переговоров.

16. Как называется искусственное объединение людей для достижения определенной цели на основе разделения труда и иерархии рангов:

- а) команда;
- б) неформальная группа;
- в) организация.

17. Назовите причины нововведений в организации:

- а) поиск решений проблемы, возникающих в деятельности организации, подражание другим организациям;
- б) желание улучшить мастерство в конкретной деятельности, конкурентная борьба на рынке;
- в) верны все утверждения.

18. Уровни противоречий в организации – это:

- а) согласие, разногласие, анархия, дисциплина;
- б) различие, поляризация, столкновение антагонизма;
- в) уклонение, приспособление, конкуренция, сотрудничество.

19. Самовоспитание -

- а) это самопроизвольное стремление человека к совершенствованию или получению информации и знаний;
- б) это преодоление вредных или создание новых позитивных качеств личности;
- в) может быть коллективным.

20. Социальные коммуникации в организации – это

- а) установленные нормы и правила взаимодействия между людьми в рамках организации;
- б) принципы и закономерности отношений между людьми;
- в) верны оба утверждения.

Шкала оценивания

(при общем количестве вопросов в контрольном задании – 20)

Количество правильных ответов	1-9	10-11	12-15	16-20
Оценка	2	3	4	5

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится в форме ответа на экзаменационные вопросы

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости

Материалы приведены в пункте 4.1.1.

4.3 Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы для проведения экзамена по дисциплине «Организационная культура государственной службы»

1. Продемонстрируйте знание и понимание понятия «организационная культура» и множественность его определений.
2. Продемонстрируйте знание и понимание значения организационной культуры для развития организации.
3. Продемонстрируйте знание и понимание влияния национальных особенностей на формирование организационной культуры.
4. Продемонстрируйте знание и понимание организационной культуры в контексте национальной деловой культуры.
5. Продемонстрируйте знание и понимание особенностей формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
6. Продемонстрируйте знание и понимание основных функций организационной культуры.

7. Продемонстрируйте знание и понимание факторов, влияющих на формирование организационной культуры.
8. Продемонстрируйте знание и понимание сущности организационной культуры государственной службы.
9. Продемонстрируйте знание и понимание взаимосвязи организационной культуры и имиджа организации.
10. Продемонстрируйте знание и понимание роли руководителя в формировании организационной культуры.
11. Продемонстрируйте знание и понимание роли службы персонала в формировании организационной культуры.
12. Продемонстрируйте знание и понимание взаимосвязи «организационная культура и лидерство».
13. Продемонстрируйте знание и понимание влияния организационной культуры на командообразование.
14. Продемонстрируйте знание и понимание Материальные компоненты организационной культуры.
15. Продемонстрируйте знание и понимание идеально-символической компоненты организационной культуры.
16. Продемонстрируйте знание и понимание организационных ценностей: проблема формирования и восприятия. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры.
17. Продемонстрируйте знание и понимание иерархии и функций ценностей. Признанные и демонстрируемые ценности.
18. Продемонстрируйте знание и понимание методов диагностики организационной культуры.
19. Продемонстрируйте знание и понимание типологии организационной культуры. Цели, практическая значимость типологизации организационной культуры.
20. Продемонстрируйте знание и понимание понятия «высокий – низкий» уровень организационной культуры.
21. Продемонстрируйте знание и понимание параметры организационной культуры, характеризующие силу культуры. Проявления сильной и слабой культуры.
22. Продемонстрируйте знание и понимание проблем связанных с отбором, набором персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры.
23. Продемонстрируйте знание и понимание ситуаций связанных с конфликтами, как следствие столкновения организационных культур.
24. Продемонстрируйте знание и понимание процесса формирования организационной культуры.
25. Продемонстрируйте знание и понимание факторов, вызывающих необходимость изменения организационной культуры.
26. Продемонстрируйте знание и понимание проблем связанных с внешней адаптацией и внутренней интеграцией при формировании организационной культуры.
27. Продемонстрируйте знание и понимание процесса сопротивления изменениям организационной культуры и его причины.
28. Продемонстрируйте знание и понимание процесса изменения культуры в соответствии с выбранной стратегией; изменение стратегии в соответствии с существующей организационной культурой.
29. Продемонстрируйте знание и понимание понятия «Фирменный» стиль и его составляющие.
30. Продемонстрируйте знание и понимание миссии организации: подходы к разработке.
31. Продемонстрируйте знание и понимание организационных символов и обрядов, систем вознаграждения. Формирование системы организационных ритуалов.
32. Продемонстрируйте знание и понимание корпоративного кодекса поведения, его элементов, структуры.
33. Продемонстрируйте знание и понимание понятия «Мифология» как элемента организационной культуры.
34. Продемонстрируйте знание и понимание методов изменения организационной культуры.
35. Продемонстрируйте знание и понимание сущности управления организационной культурой.
36. Продемонстрируйте знание и понимание этического кодекса организации.

37. Продемонстрируйте знание и понимание методов разрешения внутриорганизационных конфликтов.

4.4. Методические материалы

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций определены «Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Воронежском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 01.09.2016 № 114-217/1.

Шкала оценивания

Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации, шкалы и процедуры оценивания определены приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1 «Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по подготовке к текущему контролю успеваемости приведены в пособии «Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов» (издано на кафедре МОСС).

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения дисциплины

1.1 Основная литература

1. Замедлина Е.А. Организационная культура: учеб. пособие / Е.А. Замедлина — М.: Изд. «РИОР», 2016.
2. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании : учеб. пособие / Т. О. Соломанидина. — М.: Инфа-М, 2015.

1.2 Дополнительная литература

1. Веснин, В. Р. Основы менеджмента [Текст] : Учебник / Веснин, Владимир Рафаилович. - М. : Проспект, 2008 (Ульяновск : ОАО "ИПК "Ульяновский Дом печати", 2008). - 306 с.
2. Згонник Л.В. Организационное поведение. - М.: Дашков и К, 2009.
3. Максимова Л.В. Управление персоналом. Основы теории и деловой практики. - М.: Альфа-М, 2009.
4. Рева В.Е. Управление репутацией. - М.: Дашков и К, 2010.
5. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство : учебник / Э. Шейн.— СПб. : Питер, 2007. — 330 с.

6..3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Скрипникова Н.Н. Репутация и имидж предприятия. Методическое пособие. Серия: «Библиотека предпринимателя». Воронеж, 2005.
2. Назаренко Н.Н., Потанина И.В. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, учебно-методическое пособие, Воронеж: ВФ РАНХиГС – 2016.

6.4. Нормативно-правовые документы

1. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция)
2. Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 N 25-ФЗ (последняя редакция)
3. О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Российской Федерации и урегулированию конфликта интересов. Указ Президента РФ от 03.03.2007 № 269 // Консультант Плюс
4. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. Приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).
5. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. Приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).
6. «Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС», утвержденный приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1.

6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://www.biblioclub.ru> «Университетская библиотека онлайн»
2. Куб — электронная библиотека <http://www.koob.ru/>
3. Бесплатная электронная библиотека электронных книг и журналов по управлению персоналом <http://www.aup.ru/books/i006.htm>
4. <http://library.evro-bit.ru/>
5. <http://www.klex.ru/11m>

6.6. Справочные системы

1. Консультант плюс
2. Гарант

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются: аудиторный фонд; компьютерный класс с возможностью доступа к справочно-поисковым системам информационно-правового обеспечения и с установленной программой для компьютерного тестирования знаний студентов по темам дисциплины; специализированная аудитория с ПК и мультимедийным проектором; библиотечно-информационные ресурсы.

В учебном процессе используются следующие программные продукты: MicrosoftWord, MS PowerPoint, Internet – Explorer;

