

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»



УТВЕРЖДАЮ  
Первый проректор –  
проректор по учебной работе  
\_\_\_\_\_ Н.Г. Кузнецов  
«01» июня 2018г.

Рабочая программа дисциплины  
**Организационная культура и  
организационное проектирование**

по профессионально-образовательной программе направление 43.03.01  
"Сервис"

Квалификация

Бакалавр

Ростов-на-Дону  
2018 г.

КАФЕДРА **Антикризисное и корпоративное управление**

**Распределение часов дисциплины по курсам**

Курс	3		Итого	
	уп	рпд		
Лекции	6	6	6	6
Практические	12	12	12	12
В том числе инт.	10	10	10	10
Итого ауд.	18	18	18	18
Контактная	18	18	18	18
Сам. работа	225	225	225	225
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	252	252	252	252


**ОСНОВАНИЕ**

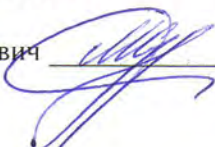
Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 43.03.01 СЕРВИС (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 20.10.2015г. №1169)

Рабочая программа составлена по профессионально-образовательной программе направление 43.03.01 "Сервис"

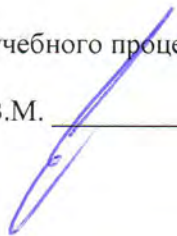
Учебный план утвержден учёным советом вуза от 27.03.2018 протокол № 10.

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Синюк Татьяна Юрьевна  25.05.2018

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Мишурова И. В.  25.05.2018

Методическим советом направления: д.э.н., профессор, Суржиков Михаил Андреевич  29.05.2018

Отделом образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В.  30.05.2018

Проректором по учебно-методической работе Джуха В.М.  31.05.2018

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры Антикризисное и корпоративное управление

Зав. кафедрой д.э.н., профессор Мишурова И. В. \_\_\_\_\_

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Синюк Татьяна Юрьевна \_\_\_\_\_

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры Антикризисное и корпоративное управление

Зав. кафедрой д.э.н., профессор Мишурова И. В. \_\_\_\_\_

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Синюк Татьяна Юрьевна \_\_\_\_\_

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры Антикризисное и корпоративное управление

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Мишурова И. В. \_\_\_\_\_

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Синюк Татьяна Юрьевна \_\_\_\_\_

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Отдел образовательных программ и планирования учебного процесса Торопова Т.В. \_\_\_\_\_

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры Антикризисное и корпоративное управление

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Мишурова И. В. \_\_\_\_\_

Программу составил(и): к.э.н., доцент, Синюк Татьяна Юрьевна \_\_\_\_\_

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Цель: формирование у студентов теоретических знаний в области организационного проектирования и анализа организационных структур и приобретение практических навыков по их использованию, а также формирование у студентов комплекса знаний по теоретическим основам и приобретение практических навыков в кадровой сфере.
1.2	Задачи: дать студентам теоретические основы организационного проектирования; познакомить с инструментами анализа структур управления; научиться использовать результаты анализа при принятии управленческих решений; рассмотреть вопросы организации управления в различных областях деятельности; освоить методы оценки уровня качества системы управления и научиться применять их на практике; познакомить с основами реинжиниринга бизнес-процессов; изучить методы перепроектирования организационных структур.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.06
2.1	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Необходимыми условиями для успешного усвоения дисциплины являются навыки, знания и умения, полученные в результате изучения дисциплин:
2.1.2	Организация и планирование деятельности предприятий сервиса
2.2	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Ведение переговоров
2.2.2	Психология и педагогика

### 3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>ОК-4:</b>	<b>способностью работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>
<b>Знать:</b>	социальные, культурные, этнические и конфессиональные различия
<b>Уметь:</b>	применять на практике корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации;
<b>Владеть:</b>	навыками диагностики организационной культуры
<b>ОПК-1:</b>	<b>способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности, использовать различные источники информации по объекту сервиса</b>
<b>Знать:</b>	современные информационно – коммуникационные технологии; основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации;
<b>Уметь:</b>	решать стандартные задачи профессиональной деятельности
<b>Владеть:</b>	современными методами, инструментами и технологией научно-исследовательской и проектной деятельности в определенных областях экономической науки; навыками использования информационных и интерактивных Интернет-ресурсов
<b>ОПК-2:</b>	<b>готовностью разрабатывать технологии процесса сервиса, развивать системы клиентских отношений с учетом требований потребителя</b>
<b>Знать:</b>	теоретические основы проектирования организационных структур; понятие организационной культуры и организационного проектирования;
<b>Уметь:</b>	применять методы управления организационной культурой; применять методы орг проектирования;
<b>Владеть:</b>	владеть навыками управления поведением индивида и группы в соответствии с установившейся ОК, соответствующей критериям эффективности деятельности организации
<b>ПК-7:</b>	<b>готовностью к разработке процесса предоставления услуг, в том числе в соответствии с требованиями потребителя, на основе новейших информационных и коммуникационных технологий</b>
<b>Знать:</b>	теоретические аспекты процесса предоставления услуг, формы и способы предоставления информационных и коммуникационных технологий потребителю

**Уметь:**

проводить оценку удовлетворенности потребителей процесса предоставления услуг, на основе информационных и коммуникационных технологий

**Владеть:**

инструментарием оценки удовлетворенности потребителей процессом предоставления услуг, на основе информационных и коммуникационных технологий

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Интер акт.	Примечание
	<b>Раздел 1. Теоретико-методологические основы организационного проектирования</b>						
1.1	Основные понятия организационного проектирования. Эволюция взглядов на процесс управления организацией: организация как машина, как организм, как организация. Патологии в строении организацией, патологии в организационных отношениях. /Лек/	3	2	ОК-4 ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Э1	2	
1.2	Основные понятия организационного проектирования. Эволюция взглядов на процесс управления организацией: организация как машина, как организм, как организация. Патологии в строении организацией, патологии в организационных отношениях. /Пр/	3	4	ОК-4 ОПК-2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Э1	2	
1.3	Основные понятия организационного проектирования. Эволюция взглядов на процесс управления организацией: организация как машина, как организм, как организация. Патологии в строении организацией, патологии в организационных отношениях. /Ср/	3	36	ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Э1	0	
	<b>Раздел 2. Теоретические основы проектирования организационных структур</b>						
2.1	Виды организационных структур в зависимости от степени реагирования на условия внешней среды. Классификация известных организационных структур. Обоснование необходимости внедрения той или иной организационной структуры. /Лек/	3	4	ОК-4 ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Э1	0	
2.2	Виды организационных структур в зависимости от степени реагирования на условия внешней среды. Классификация известных организационных структур. Обоснование необходимости внедрения той или иной организационной структуры. /Пр/	3	8	ОК-4 ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.1 Л1.2 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Э1	6	
2.3	Виды организационных структур в зависимости от степени реагирования на условия внешней среды. Классификация известных организационных структур. Обоснование необходимости внедрения той или иной организационной структуры. /Ср/	3	21	ОК-4 ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Э1	0	
	<b>Раздел 3. Теоретико-практические подходы к формированию организационной культуры</b>						

3.1	Принципы и методы формирования организационной культуры Принципы формирования организационной культур. /Ср/	3	36	ОК-4 ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Э1	0	
3.2	Методы формирования организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. /Ср/	3	20	ОК-4 ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2	0	
<b>Раздел 4. Системный подход к изучению организационной культуры</b>							
4.1	Организационная культура как система. Место культуры организации в социокультурной системе общества. /Ср/	3	20	ОК-4 ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Э1	0	
4.2	Типология культур и их характеристика: Типология Г.Хофштеда. Типология Т.Е.Дейлаи А. А. Кеннеди. /Ср/	3	20	ОК-4 ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Э1	0	
4.3	Типология культур и их характеристика: Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке. Типология С. Ханди. Типология У. Оучи. /Ср/	3	20	ОК-4 ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.2	0	
<b>Раздел 5. Теоретико-практические подходы к моделированию организационной культуры</b>							
5.1	Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние организационной культуры на организационную эффективность /Ср/	3	6	ОК-4 ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2 Э1	0	
5.2	Курсовая работа. Перечень тем представлен в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины. /Ср/	3	46	ОК-4 ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2	0	
5.3	Экзамен /Экзамен/	3	9	ОК-4 ОПК-1 ОПК-2 ПК-7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л2.1 Л2.2	0	

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

#### ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ:

1. Предмет изучения дисциплины «Организационная культура».
2. Понятие организационной культуры, ее связь с другими науками.
3. Определение и содержание понятия организационной культуры.
3. Организационная культура как система.
4. Структуры организационной культуры.
5. Функции организационной культуры.
7. Уровни организационной культуры.
8. Ценности как основной элемент организационной культуры.
9. Основные компоненты организационной культуры.
16. Виды организационных культур.
17. Понятие и виды субкультур.
18. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников.
19. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей.
20. Понятие организационное проектирование
21. Методы организационного проектирования
22. Информационно-коммуникационные технологии оценки удовлетворенности потребителя
23. Патологии организации
23. Теории организационного развития и проектирование развития компании
24. Организационная культура и внешняя среда.
25. Факторы внутренней среды.

26. Сильные и слабые организационные культуры.
27. Методы изучения организационной культуры.
28. Типология организационной культуры Г. Хофштеда.
29. Типология организационной культуры Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди.
30. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
31. Типология организационной культуры М. Бурке.
32. Типология организационной культуры С. Хэнди.
33. Типология организационной культуры У. Оучи.
34. Классификация организационных культур Ф. Тромпернаарса.
35. Место культуры организации в социокультурной системе общества.
36. Факторы, влияющие на характеристики организационной культуры.
37. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации.
38. Системный подход к формированию организационной культуры.
39. Функциональное построение организационной культуры.
40. Организационная культура как социально-экономическая система.
41. Элементное построение и организация процесса формирования и развития организационной культуры.
42. Этапы диагностики и инструменты диагностики.
43. Методы диагностики.
44. Оценка организационной культуры.
45. Модели влияния культуры на организацию. Модель Сате. Модель Парсонса. Модель Питерса-Уотермана.
46. Управление и поддержание организационной культуры.
47. Изменение организационной культуры.

#### 5.2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Структура и содержание фонда оценочных средств представлена в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины

### 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 6.1. Рекомендуемая литература

##### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Грошев И. В., Краснослободцев А. А.	Организационная культура: учеб. для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по спец. "Менеджмент"	М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013	10
Л1.2	Барнаган В. С.	Организационная культура: учеб. пособие	Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2015	69
Л1.3	Кутелев П. В.	Организационный инжиниринг : технологии реинжиниринга бизнеса: учеб. пособие	Ростов н/Д: Феникс, 2003	30
Л1.4	Грошев И. В., Краснослободцев А. А.	Организационная культура: учебник	Москва: Юнити-Дана, 2015	<a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> - неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

##### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Семенов Ю. Г.	Организационная культура: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент" и спец. "Менеджмент орг."	М.: Логос, 2006	20
Л2.2	Корсакова А. А., Захарова Т. И.	Организационная культура: учебное пособие	Москва: Евразийский открытый институт, 2008	<a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> - неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

#### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ростовской области. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <a href="http://rostov.gks.ru/">http://rostov.gks.ru/</a>
----	---

#### 6.3. Перечень программного обеспечения

6.3.1	Microsoft Office
-------	------------------

#### 6.4 Перечень информационных справочных систем

6.4.1	Консультант +
-------	---------------

### 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование.
-----	--

<b>8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>
---


Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.
--



Приложение 1  
к рабочей программе

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Рассмотрено и одобрено  
на заседании кафедры \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 201\_\_ г.  
Зав. кафедрой  Мишурова И.В.

### ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

\_\_\_\_\_  
Организационная культура и организационное проектирование  
(наименование дисциплины)

Направление подготовки / специальность  
43.03.01 «Сервис»

Уровень образования  
бакалавриат

Составитель



(подпись)

Синюк Т. Ю., к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое  
звание

Ростов-на-Дону, 2018

## Оглавление

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы .....	3
2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	3
3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы .....	6
4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	35

## 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования представлен в п. 3. «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины.

## 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОК 4: способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия			
<p><b>Знать:</b> социальные, культурные, этнические и конфессиональные различия</p> <p><b>Уметь:</b> применять на практике корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации;</p> <p><b>Владеть:</b> навыками диагностики организационной культуры</p>	<p>Подготовиться к опросу с использованием материалов лекций, основной и дополнительной литературы.</p> <p>Подготовить доклад с использованием основной и дополнительной литературы, источников сети Интернет.</p> <p>Принять участие в деловой игре.</p>	<p>соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям;</p> <p>соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора информации.</p>	<p>О (вопросы 1-35), Д (темы 1-26), ДИ</p>
ОПК-1: способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности, использовать различные источники информации по объекту сервиса			

<p><b>Знать:</b> современные информационно – коммуникационные технологии; основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации;</p> <p><b>Уметь:</b> решать стандартные задачи профессиональной деятельности</p> <p><b>Владеть:</b> современными методами, инструментами и технологией научно-исследовательской и проектной деятельности в определенных областях экономической науки; навыками использования информационных и интерактивных Интернет-ресурсов</p>	<p>Подготовиться к опросу с использованием материалов лекций, основой и дополнительной литературы.</p> <p>Подготовить доклад с использованием основы и дополнительной литературы, источников сети Интернет.</p> <p>Принять участие в деловой игре.</p>	<p>соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям;</p> <p>соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора информации.</p>	<p>О (вопросы 1-35), Д (темы 1-26), ДИ</p>
<p>ОПК-2: готовность разрабатывать технологии процесса сервиса, развивать системы клиентских отношений с учетом требований потребителя</p>			
<p><b>Знать:</b> теоретические основы проектирования организационных структур; понятие организационной культуры и организационного проектирования;</p> <p><b>Уметь:</b> применять методы управления организационной культурой; применять методы орг проектирования;</p> <p><b>Владеть:</b> владеть навыками управления поведением индивида и группы в соответствии с установившейся ОК, соответствующей критериям эффективности деятельности организации</p>	<p>Подготовиться к опросу с использованием материалов лекций, основой и дополнительной литературы.</p> <p>Подготовить доклад с использованием основы и дополнительной литературы, источников сети Интернет.</p> <p>Принять участие в деловой игре.</p>	<p>соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям;</p> <p>соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из</p>	<p>О (вопросы 35-76), Д (темы 27-46), ДИ</p>

		информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора информации.	
ПК-7: готовностью к разработке процесса предоставления услуг, в том числе в соответствии с требованиями потребителя, на основе новейших информационных и коммуникационных технологий			
<p><b>Знать:</b> теоретические аспекты процесса предоставления услуг, формы и способы предоставления информационных и коммуникационных технологий потребителю</p> <p><b>Уметь:</b> проводить оценку удовлетворенности потребителей процесса предоставления услуг, на основе информационных и коммуникационных технологий</p> <p><b>Владеть:</b> инструментарием оценки удовлетворенности потребителей процессом предоставления услуг, на основе информационных и коммуникационных технологий</p>	<p>Подготовиться к опросу с использованием материалов лекций, основной и дополнительной литературы.</p> <p>Подготовить доклад с использованием основной и дополнительной литературы, источников сети Интернет.</p> <p>Принять участие в деловой игре.</p>	<p>соответствие проблеме исследования; полнота и содержательность ответа; умение приводить примеры; умение отстаивать свою позицию; умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям;</p> <p>соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; обоснованность обращения к базам данных; целенаправленность поиска и отбора информации.</p>	<p>О (вопросы 35-76), Д (темы 27-46), ДИ</p>

## 2.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

50-100 баллов (зачет)

0-49 баллов (незачет)

**3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»  
Кафедра Антикризисное и корпоративное управление  
(наименование кафедры)

**Вопросы к зачету**

по дисциплине Организационная культура и организационное проектирование  
(наименование дисциплины)

**Вопросы к зачету:**

1. Предмет изучения дисциплины «Организационная культура».
2. Понятие организационной культуры, ее связь с другими науками.
3. Определение и содержание понятия организационной культуры.
3. Организационная культура как система.
4. Структуры организационной культуры.
5. Функции организационной культуры.
7. Уровни организационной культуры.
8. Ценности как основной элемент организационной культуры.
9. Основные компоненты организационной культуры.
16. Виды организационных культур.
10. Понятие и виды субкультур.
11. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников.
12. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей.
13. Понятие организационное проектирование
14. Методы организационного проектирования
15. Информационно-коммуникационные технологии оценки удовлетворенности потребителя
16. Паталогии организации
17. Теории организационного развития и проектирование развития компании
18. Методы формирования организационной культуры
19. принципы формирования организационной культуры
20. Классификация организационных структур
21. Методы проектирования организационных структур
22. Паталогии в организационных отношениях

**Вопросы к экзамену**  
по дисциплине Организационная культура и организационное проектирование  
(наименование дисциплины)

**Вопросы к экзамену:**

1. Предмет изучения дисциплины «Организационная культура».
2. Понятие организационной культуры, ее связь с другими науками.
3. Определение и содержание понятия организационной культуры.
3. Организационная культура как система.
4. Структуры организационной культуры.
5. Функции организационной культуры.
7. Уровни организационной культуры.
8. Ценности как основной элемент организационной культуры.
9. Основные компоненты организационной культуры.
10. Виды организационных культур.
11. Понятие и виды субкультур.
12. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников.
13. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей.
14. Понятие организационное проектирование
15. Методы организационного проектирования
16. Информационно-коммуникационные технологии оценки удовлетворенности потребителя
17. Паталогии организации
18. Методы формирования организационной культуры
19. принципы формирования организационной культуры
20. Классификация организационных структур
21. Методы проектирования организационных структур
22. Паталогии в организационных отношениях
23. Теории организационного развития и проектирование развития компании
24. Организационная культура и внешняя среда.
25. Факторы внутренней среды.
26. Сильные и слабые организационные культуры.
27. Методы изучения организационной культуры.
28. Типология организационной культуры Г. Хофштеда.
29. Типология организационной культуры Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди.
30. Типология организационной культуры Р. Акоффа.
31. Типология организационной культуры М. Бурке.
32. Типология организационной культуры С. Хэнди.
33. Типология организационной культуры У. Оучи.
34. Классификация организационных культур Ф. Тромпернаарса.
35. Место культуры организации в социокультурной системе общества.
36. Факторы, влияющие на характеристики организационной культуры.
37. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации.
38. Системный подход к формированию организационной культуры.
39. Функциональное построение организационной культуры.
40. Организационная культура как социально-экономическая система.
41. Элементное построение и организация процесса формирования и развития организационной культуры.
42. Этапы диагностики и инструменты диагностики.
43. Методы диагностики.
44. Оценка организационной культуры.

45. Модели влияния культуры на организацию. Модель Сате. Модель Парсонса. Модель Питерса-Уотермана.

46. Управление и поддержание организационной культуры.

47. Изменение организационной культуры.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Предмет изучения дисциплины «Организационная культура». Понятие организационной культуры, ее связь с другими науками.
2. Изменение организационной культуры.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №2**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Определение и содержание понятия организационной культуры.
2. Управление и поддержание организационной культуры.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №3**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Организационная культура как система.
2. Модели влияния культуры на организацию. Модель Сате. Модель Парсонса. Модель Питерса-Уотермана.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №4**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Структуры организационной культуры.
2. Оценка организационной культуры.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №5**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Методы диагностики.
2. Функции организационной культуры.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №6**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Уровни организационной культуры.
2. Элементное построение и организация процесса формирования и развития организационной культуры.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №7**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Методы диагностики.
2. Функции организационной культуры.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №8**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Уровни организационной культуры.
2. Элементное построение и организация процесса формирования и развития организационной культуры.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №9**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Организационная культура как социально-экономическая система.
2. Основные компоненты организационной культуры.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №10**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Виды организационных культур.
2. Место культуры организации в социокультурной системе общества.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №11**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Функциональное построение организационной культуры.
2. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №12**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации.
2. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №13**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Типология организационной культуры У. Оучи.
2. Типология организационной культуры Г. Хофштеда.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №14**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Типология организационной культуры М. Бурке.
2. Основные компоненты организационной культуры.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №15**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Организационная культура и внешняя среда.
2. Типология организационной культуры С. Хэнди.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №16**

по дисциплине Основы управления стоимостью предприятия

1. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей.
2. Системный подход к формированию организационной культуры.

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ И.В.Мишурова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»



## Деловая (ролевая) игра

по дисциплине Организационная культура и организационное проектирование

(наименование дисциплины)

### 1 Тема (проблема, ситуация)

Оргпроектирование «формирование продуктовой, функциональной и организационной модели компании», анализ корпоративной культуры

### 2 Концепция игры

1. Составление перечня продуктов и услуг (продуктовая модель)

Удовлетворение нужд потребителя входит в число главных функций компании. Поэтому составление и согласование перечня продуктов и услуг открывает разработку Положения об организационной структуре. На принятый компанией перечень продуктов и услуг настраиваются все компоненты ее системы управления:

- маркетинговый блок поддерживает необходимые исследования рыночного окружения компании, прогнозирует объемы продаж, обеспечивает продвижение и продажи содержащихся в перечне продуктов и услуг;
- финансовый блок поддерживает управление финансовыми ресурсами и результатами деятельности компании в целях обеспечения предоставления потребителю необходимого объема продуктов и услуг;
- блок учета обеспечивает регистрацию управленческой информации, необходимой для предоставления потребителю выбранного перечня продуктов и услуг.
- ... также по всем основным блокам системы управления.

На практике составление перечня продуктов и услуг, конечно, труда не составляет, но требует определенной аккуратности и точности. Для небольших компаний этот перечень может включить всего несколько позиций, которые легко найти в прайс-листе компании. Для больших компаний и для компаний, работающих с широким ассортиментом продукции и услуг, этот список может включать тысячи позиций и требует продуманной группировки и иерархического упорядочивания.

Как полезное упражнение, хорошо помогающее разобраться в существе дела, можно порекомендовать составить перечень продуктов и услуг известной Вам компании. А приведенный ниже перечень продуктов и услуг группы компаний «Прогресс» можно использовать как опорный пример. Графически иллюстрирует этот перечень рис. 1.

Задание 1

- Попробуйте составить перечень продуктов и услуг известной вам компании.
- Посмотрите, как это сделала группа компаний «Прогресс».
- Проанализируйте основания для группировки продуктов и услуг.

*Пример.* Перечень продуктов и услуг группы компаний «Прогресс»

1. Основные направления деятельности

1.1. Торговля

1.1.1. Торговля кофе

1.1.2. Торговля коврами и ковровыми покрытиями

1.1.3. Торговля строительными материалами

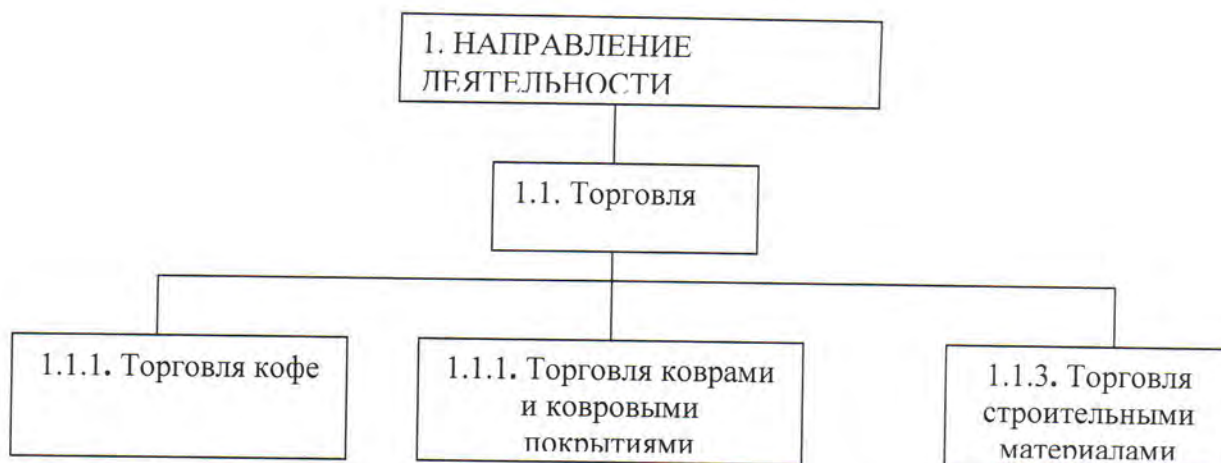


Рис. 1. Основные направления деятельности группы компаний «Прогресс»

## 2. Составление перечня функций и построение функциональных моделей

Предоставление потребителю продуктов и услуг требует реализации компанией функций закупки, поставки, производства, хранения, сбыта и др. Современный подход к организации управления, зафиксированный в стандарте ISO 9000, предполагает аккуратное выделение и документирование функций, выполняемых компанией. При документировании функций часто используются два списка. Это список функций обеспечения деятельности компании: поставки, производство, сбыт (их часто также называют функциями логистики, бизнес-функциями) и список функций менеджмента: управление финансами, учет, маркетинг и т.д.

Помимо подразделения функций на функции обеспечения и функции менеджмента могут встречаться и другие варианты, например группировка функций, выполняемых компанией по продуктовому или территориальному признаку. Возможно и составление единого общего списка всех функций.

***Все функции должны быть выделены, иерархически упорядочены и документированы!***

В качестве следующего шага Вам предлагается составить перечень функций обеспечения и перечень функции менеджмента знакомой Вам компании, а в качестве опорного решения использовать приведенный ниже перечень функций группы компаний «Прогресс», основными направлениями деятельности которой является торговля кофе, коврами, строительными материалами. Напомним, что при более детальном рассмотрении сложные функции могут разделяться на составляющие, и таким образом возникают иерархические перечни функций: сначала указываются более общие, а затем составляющие их более частные функции. Для визуального представления иерархических перечней функций удобно использовать язык структурных схем, как это сделано на рис. 2 и 3. Иерархические перечни функций и их структурное изображение часто называют функциональной моделью компании.

**Задание 2. Попробуйте составить иерархические перечни функций обеспечения и перечень функций менеджмента известной вам компании. Посмотрите, как это сделала группа компаний «Прогресс».**

*Пример.* Перечень функций группы компаний «Прогресс».

### 2. Основные функции обеспечения направлений деятельности

#### 2.1. Организация закупок

##### 2.1.1. Поиск поставщиков

##### 2.1.2. Заказ товаров

##### 2.1.3. Заключение контрактов

##### 2.1.4. Ценовая политика по закупкам

#### 2.2. Организация сбыта

##### 2.2.1. Заключение договоров реализации

- 2.2.2. Реализация продукции оптовым и розничным покупателям
- 2.2.3. Контроль работы собственных магазинов розничной сети
- 2.2.4. Ценовая политика по сбыту
- 2.3. Организация хранения
  - 2.3.1. Обеспечение работы склада
- 2.4. Организация транспортной доставки
  - 2.4.1. Обеспечение деятельности группы компаний транспортом, хозяйственными и инженерными услугами
- 2.5. Техническое обеспечение
  - 2.5.1. Обеспечение оргтехникой
  - 2.5.2. Компьютеризация и развитие сети
- 2.6. Аудиторское обеспечение
  - 2.6.1. Оценка финансового состояния фирмы
  - 2.6.2. Контроль и консультирование бухгалтерии фирмы
- 3. Основные функции менеджмента
  - 3.1. Структура
    - 3.1.1. Мониторинг организационной структуры
    - 3.1.2. Мониторинг финансовой структуры
  - 3.2. Финансы
    - 3.2.1. Ведение операционных бюджетов
    - 3.2.2. Ведение бюджета движения денежных средств
    - 3.2.3. Ведение бюджета доходов и расходов
  - 3.3. Учет
    - 3.3.1. Ведение бухгалтерского учета
    - 3.3.2. Ведение учета реализации бизнес-плана
  - 3.4. Маркетинг
    - 3.4.1. Проведение маркетинговых исследований
  - 3.5. Экономика
    - 3.5.1. Управление затратами
  - 3.6. Бизнес-планирование
    - 3.6.1. Разработка бизнес-плана
  - 3.7. Персонал
    - 3.7.1. Подбор и управление персоналом

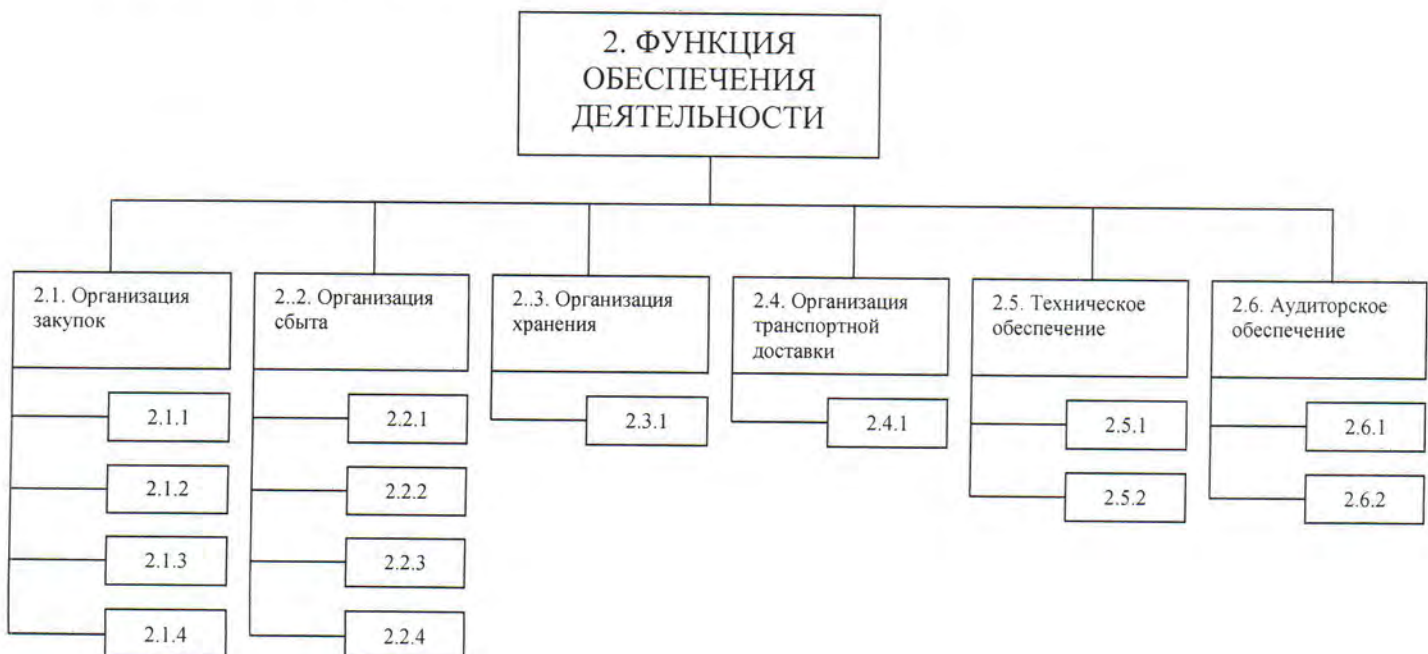


Рис. 2. Функции обеспечения направлений деятельности группы компаний «Прогресс»

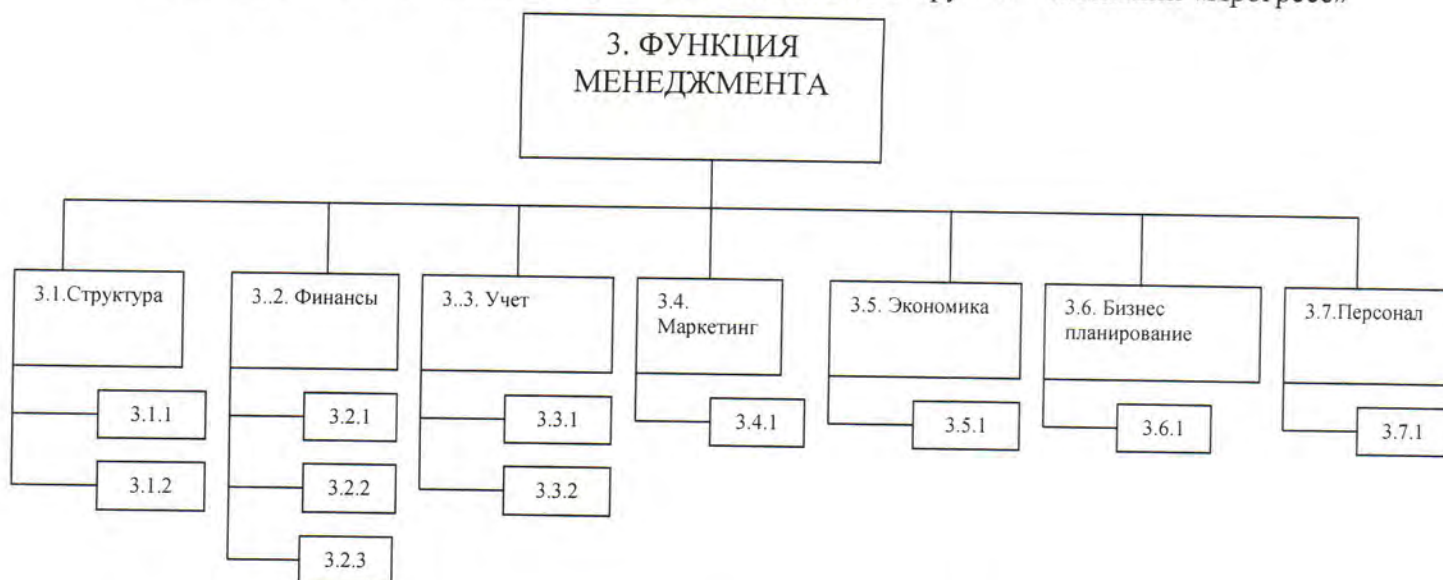


Рис. 3. Основные функции менеджмента группы компаний «Прогресс»

### 3. Составление перечня исполнительных звеньев (структурная модель)

Функции обеспечения, функции менеджмента в компании кто-то должен выполнять. Поэтому в Положение об организационной структуре вводится специальный раздел, в котором приводится перечень исполнительных звеньев. В этом разделе перечисляются подразделения, отделы, исполнители, реализующие принятые компанией функции.

В крупных компаниях перечень исполнительных звеньев может быть весьма значительным, поэтому исполнительные звенья иерархически упорядочиваются и группируются на том или ином основании. Компании могут объединяться на разных основах иерархической группировки функций и звеньев: продуктовая группировка, функциональная группировка, территориальная группировка, группировка по проектам и др. У небольших компаний носителями различных функций может быть одно подразделение или один исполнитель.

**Все исполнительные звенья должны быть выделены, иерархически упорядочены и документированы!**

Если речь идет о группе компаний, то в качестве исполнительных звеньев могут выступать не только подразделения компании, но и другие компании, входящие в группу.

В состав исполнительных звеньев группы компаний «Прогресс» входят аффилированные и дочерние компании (см. приведенный ниже перечень исполнительных звеньев группы компаний «Прогресс»). Это компании «Альфа», «Бета» и «Дельта».

Для визуального представления иерархических перечней исполнительных звеньев также используют структурные схемы (см. рис. 4).

В качестве следующего шага Вам предлагается составить перечень исполнительных звеньев знакомой Вам компании и иллюстрировать этот перечень соответствующей структурной схемой. При этом в качестве опорного решения можно использовать пример представления и визуализации перечня структурных звеньев группы компаний «Прогресс» (рис. 4).

*Задание 3.*

- Попробуйте составить перечень исполнительных звеньев и структурную схему компании.
- Посмотрите, как это сделала группа компаний «Прогресс».

*Пример.* Перечень структурных звеньев группы компаний «Прогресс»

4. Руководство группы

- 4.1. Коммерческая деятельность
  - 4.1.1. Руководство коммерческой службы
  - 4.1.2. Коммерческая служба
  - 4.1.3. Отдел закупок
  - 4.1.4. Таможенный отдел
  - 4.1.5. Транспортный отдел
  - 4.1.6. Отдел маркетинга и рекламы
  - 4.1.7. Отдел сбыта
  - 4.1.8. «Альфа» - фирма, реализующая бизнес-направление 1
  - 4.1.9. «Бета» - фирма, реализующая бизнес-направление 2
  - 4.1.10. «Дельта» - фирма, реализующая бизнес-направление 3
- 4.2. Финансовая служба
  - 4.2.1. Руководство финансовой службы
  - 4.2.2. финансовый отдел
  - 4.2.3. Планово-экономический отдел
  - 4.2.4. Бухгалтерия фирмы
- 4.3. Исполнительная дирекция
  - 4.3.1. Руководство исполнительной дирекции
  - 4.3.2. Служба управления делами
  - 4.3.3. Отдел кадров и управления персоналом
  - 4.3.4. Административно-хозяйственный отдел
  - 4.3.5. Технический отдел

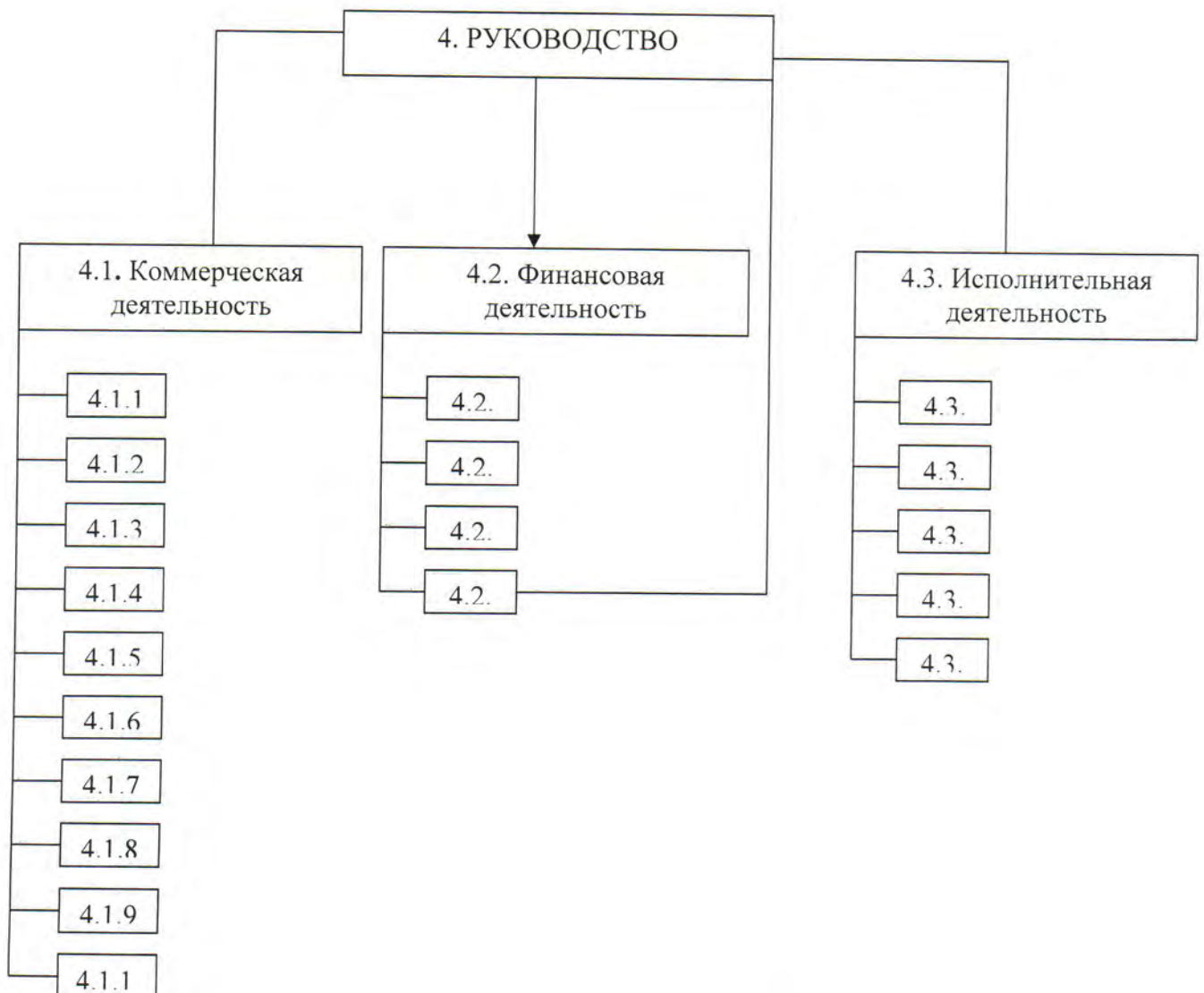


Рис. 4. Структурные звенья группы компаний «Прогресс»

#### **4. Построение матриц организационных проекций**

Построение организационной модели компании осуществляется через последовательную «инвентаризацию» и документирование составляющих ее компонентов: сначала это иерархический перечень продуктов и услуг, которые представляет потребителям компания, потом — иерархический перечень функций, которые реализуются компанией для того, чтобы предоставлять заявленный перечень продуктов и услуг; затем наступает очередь иерархического перечня звеньев, которые реализуют заявленный перечень функций, обеспечивающих предоставление соответствующих продуктов и услуг.

Между функциями и звеньями необходимо установить соответствие. Этого требуют и стандарты качества *ISO 9000*, предъявляемые к системе управления: каждой функции должен быть найден «хозяин».

Документированное закрепление функций за исполнительными звеньями осуществляется путем включения в Положение об организационной структуре специального раздела, в котором каждому исполнительному звену приписываются закрепленные за ним функции. Графически закрепленные функции за звеньями удобно представлять с помощью специальной матрицы организационных проекций, или, как ее называют в стандарте *ISO 9000*, - матрицы соответствия. По строчкам матрицы указываются исполнительные звенья (формирование соответствующего перечня, было рассмотрено в п.3). По столбикам матрицы указываются функции, реализуемые исполнительными звеньями (формирование соответствующего перечня было рассмотрено в п.2). Для соответствующих друг другу функций и исполнительных звеньев в необходимых клетках матрицы проекций указывается знак соответствия (например, крестик).

*Каждой функции должен быть найден «хозяин»!*

Таким образом, если Вы аккуратно составили перечни функций и исполнительных звеньев, то в качестве следующего шага можно попытаться построить матрицу проекций и на ее основе написать соответствующий раздел Положения об организационной структуре. Для примера приведены организационные проекции группы компаний «Прогресс».

*Задание 4*

- На основании перечней функций и звеньев составьте и попробуйте заполнить матрицу организационных проекций.
- Посмотрите, как это сделала группа компаний «Прогресс».

*Пример.* Организационные проекции группы компаний «Прогресс»

#### **5. Распределение направлений деятельности, функций обеспечения и функций менеджмента по подразделениям**

##### **4.1. Коммерческая деятельность**

*Основные функции обеспечения:*

2.1.3. Заключение контрактов

2.2.1. Заключение договоров реализации

##### **4.1.1. Руководство коммерческой службы**

*Основные функции менеджмента:*

3.1.1. Мониторинг организационной структуры

3.1.2. Мониторинг финансовой структуры

3.2.1. Ведение операционных бюджетов

3.3.2. Ведение учета реализации бизнес-плана

3.4.1. Проведение маркетинговых исследований

3.5.1. Управление затратами

##### **4.1.2. Коммерческая служба**

*Звено отвечает за:*

1.1.1. Торговля кофе

1.1.2. Торговля коврами и ковровыми покрытиями

1.1.3. Торговля строительными материалами

*Основные функции менеджмента:*

3.2.1. Ведение операционных бюджетов

3.2.2. Ведение бюджета движения денежных средств

3.2.3. Ведение бюджета доходов и расходов

3.3.2. Ведение учета реализации бизнес-плана

3.4.1. Проведение маркетинговых исследований

3.5.1. Управление затратами

*Основные функции обеспечения:*

2.1.1. Поиск поставщиков

2.1.2. Заказ товаров

2.1.4. Ценовая политика по закупкам

2.2.2. Реализация продукции оптовым и розничным покупателям

2.2.3. Контроль работы собственных магазинов розничной сети

2.2.4. Ценовая политика по сбыту

2.3.1. Обеспечение работы склада

2.4.1. Обеспечение деятельности группы компаний транспортом, хозяйственными и инженерными услугами

2.5.1. Обеспечение оргтехникой

#### **4.1.3. Отдел закупок**

*Основные функции менеджмента:*

3.2.1. Ведение операционных бюджетов

3.2.2. Ведение бюджета движения денежных средств

3.2.3. Ведение бюджета доходов и расходов

3.3.1. Ведение бухгалтерского учета

3.3.2. Ведение учета реализации бизнес-плана

3.4.1. Проведение маркетинговых исследований

3.5.1. Управление затратами

*Основные функции обеспечения:*

2.1.1. Поиск поставщиков

2.1.2. Заказ товаров

2.1.4. Ценовая политика по закупкам

2.3.1. Обеспечение работы склада

#### **4.1.4. Таможенный отдел**

*Основные функции менеджмента:*

3.2.1. Ведение операционных бюджетов

3.5.1. Управление затратами

*Основные функции обеспечения:*

2.1.3. Заключение контрактов

#### **4.1.5. Транспортный отдел**

*Основные функции менеджмента:*

3.2.1. Ведение операционных бюджетов

3.5.1. Управление затратами

*Основные функции обеспечения:*

2.4.1. Обеспечение деятельности группы компаний транспортом, хозяйственными и инженерными услугами

#### **4.1.6. Отдел маркетинга и рекламы**

*Основные функции менеджмента:*

3.4.1. Проведение маркетинговых исследований

*Основные функции обеспечения:*

2.2.4. Ценовая политика по сбыту

#### **4.1.7. Отдел сбыта**

*Основные функции менеджмента:*

- 3.2.1. Ведение операционных бюджетов
- 3.3.2. Ведение учета реализации бизнес-плана
- 3.4.1. Проведение маркетинговых исследований
- 3.5.1. Управление затратами

*Основные функции обеспечения:*

- 2.2.2. Реализация продукции оптовыми и розничным покупателям
- 2.2.3. Контроль работы собственных магазинов розничной сети
- 2.2.4. Ценовая политика по сбыту

#### **4.1.8. «Альфа» — фирма, реализующая бизнес-направление 1**

*Звено отвечает за:*

- 1.1.1. Торговля кофе

*Основные функции менеджмента:*

- 3.1.1. Мониторинг организационной структуры
- 3.1.2. Мониторинг финансовой структуры
- 3.2.1. Ведение операционных бюджетов
- 3.2.2. Ведение бюджета движения денежных средств
- 3.2.3. Ведение бюджета доходов и расходов
- 3.4.1. Проведение маркетинговых исследований
- 3.5.1. Управление затратами

*Основные функции обеспечения:*

- 2.1.2. Заказ товаров
- 2.1.4. Ценовая политика по закупкам
- 2.2.1. Заключение договоров реализации
- 2.2.2. Реализация продукции оптовым и розничным покупателям
- 2.2.3. Контроль работы собственных магазинов розничной сети
- 2.2.4. Ценовая политика по сбыту

#### **4.1.9. «Бета» — фирма, реализующая бизнес-направление 2**

*Звено отвечает за:*

- 1.1.2. Торговля коврами и ковровыми покрытиями

*Основные функции менеджмента:*

- 3.1.1. Мониторинг организационной структуры
- 3.1.2. Мониторинг финансовой структуры
- 3.2.1. Ведение операционных бюджетов
- 3.2.2. Ведение бюджета движения денежных средств
- 3.2.3. Ведение бюджета доходов и расходов
- 3.4.1. Проведение маркетинговых исследований
- 3.5.1. Управление затратами

*Основные функции обеспечения:*

- 2.1.2. Заказ товаров
- 2.1.4. Ценовая политика по закупкам
- 2.2.1. Заключение договоров реализации
- 2.2.2. Реализация продукции оптовым и розничным покупателям
- 2.2.3. Контроль работы собственных магазинов розничной сети
- 2.2.4. Ценовая политика по сбыту

#### **4.1.10. «Дельта» — фирма, реализующая бизнес-направление 3**

*Звено отвечает за:*

- 1.1.3. Торговля строительными материалами

*Основные функции менеджмента:*

- 3.1.1. Мониторинг организационной структуры
- 3.1.2. Мониторинг финансовой структуры



- 3.2.1. Ведение операционных бюджетов
- 3.2.2. Ведение бюджета движения денежных средств
- 3.2.3. Ведение бюджета доходов и расходов
- 3.4.1. Проведение маркетинговых исследований
- 3.5.1. Управление затратами

*Основные функции обеспечения:*

- 2.1.2. Заказ товаров
- 2.1.4. Ценовая политика по закупкам
- 2.2.1. Заключение договоров реализации
- 2.2.2. Реализация продукции оптовым и розничным покупателям

#### **4.2. Финансовая деятельность**

##### **4.2.1. Руководство финансовой службы**

*Основные функции менеджмента:*

- 3.1.1. Мониторинг организационной структуры
- 3.1.2. Мониторинг финансовой структуры
- 3.2.1. Ведение операционных бюджетов
- 3.2.2. Ведение бюджета движения денежных средств
- 3.2.3. Ведение бюджета доходов и расходов
- 3.3.2. Ведение учета реализации бизнес-плана
- 3.5.1. Управление затратами

*Основные функции обеспечения:*

- 2.6.1. Оценка финансового состояния фирмы
- 2.6.2. Контроль и консультирование бухгалтерии фирмы

##### **4.2.2. Финансовый отдел**

*Основные функции менеджмента:*

- 3.2.1. Ведение операционных бюджетов
- 3.2.2. Ведение бюджета движения денежных средств
- 3.2.3. Ведение бюджета доходов и расходов
- 3.5.1. Управление затратами

*Основные функции обеспечения:*

- 2.1.4. Ценовая политика по закупкам
- 2.2.4. Ценовая политика по сбыту
- 2.6.1. Оценка финансового состояния фирмы
- 2.6.2. Контроль и консультирование бухгалтерии фирмы

##### **4.2.3. Планово-экономический отдел**

*Основные функции менеджмента:*

- 3.3.2. Ведение учета реализации бизнес-плана
- 3.5.1. Управление затратами
- 3.6.1. Разработка бизнес-плана

*Основные функции обеспечения:*

- 2.1.4. Ценовая политика по закупкам
- 2.2.4. Ценовая политика по сбыту
- 2.6.1. Оценка финансового состояния фирмы

##### **4.2.4. Бухгалтерия фирмы**

*Основные функции менеджмента:*

- 3.3.1. Ведение бухгалтерского учета

*Основные функции обеспечения:*

- 2.6.1. Оценка финансового состояния фирмы

#### **4.3. Исполнительная деятельность**

##### **4.3.1: Руководство исполнительной дирекции**

*Основные функции менеджмента:*

3.1.1. Мониторинг организационной структуры

3.1.2. Мониторинг финансовой структуры

*Основные функции обеспечения:*

2.3.1. Обеспечение работы склада

2.4.1. Обеспечение деятельности группы компаний транспортом, хозяйственными и инженерными услугами

#### **4.3.2. Служба управления делами**

*Основные функции менеджмента:*

3.2.1. Ведение операционных бюджетов

3.5.1. Управление затратами

*Основные функции обеспечения:*

2.4.1. Обеспечение деятельности группы компаний транспортом, хозяйственными и инженерными услугами

2.5.1. Обеспечение оргтехникой

#### **4.3.3. Отдел кадров и управления персоналом**

*Основные функции менеджмента:*

3.7.1. Подбор и управление персоналом

#### **4.3.4. Административно-хозяйственный отдел**

*Основные функции обеспечения:*

2.3.1. Обеспечение работы склада

2.4.1. Обеспечение деятельности группы компаний транспортом, хозяйственными и инженерными услугами

#### **4.3.5. Технический отдел**

*Основные функции обеспечения:*

2.5.1. Обеспечение оргтехникой

2.5.2. Компьютеризация и развитие сети

№ п/п	Подразделения, в которых выполняются функции	Функции (Содержание бизнес-процессов)			
		Бюджетирование	Анализ	Учет	...
1.	Финансовый отдел	√			
2.	Бухгалтерия			√	
3.	Экономический отдел		√		

### **Задачи.**

#### **Игровая структура корпоративной культуры**

*1. Язык – «система знаков и символов, наделенных определенным значением. Знаки и символы выступают в качестве представителей (заместителей) других предметов». К языку прежде всего относятся организационный сленг, культурный уровень речи, использование профессиональной лексики, форма обращения к коллегам.*

**Задание .** Привести примеры разных «языков» в различных организациях и в своей организации.

*2. Лозунг – краткое выражение ценностей компании.*

Например: «Think!», IBM – («Думай!»);

- «Universal Service», American Telephone & Telegraph – («Универсальное обслуживание»);
- «We'll find a way», Continental Bank – («Мы сможем найти выход»);

- «Better things for better living through chemistry», Du Pont – «Лучшие продукты для лучшей жизни с помощью химии»).

Привести примеры лозунгов ростовских предприятий.

Выделяют следующие группы лозунгов .

1. Мировоззрение, философская позиция, кредо:  
«Россия – это мы!» (РТР).
2. Взгляды и этика компании:  
«Изменим жизнь к лучшему!» (PHILIPS).
3. Особенности компании:  
«МК. Газета для всех» (Московский комсомолец).
4. Отношение к потребителю:  
«Тефаль, ты всегда думаешь о нас» (TEFAL).
5. Свойство продукции или услуги:  
«Качество, которому вы можете доверять!» (PROCTER&GAMBLE).
6. Довод к личности:  
«Правильный выбор!» (AT&T), «Ведь Вы этого достойны!» (L'OREAL).

**Задание.** Привести примеры лозунгов для вашей организации (если таковые отсутствуют, то сформулировать самостоятельно).

**3. Легенды – рассказы, которые отражают историю и имеют в своей основе реальные изменения, происходящие в организации и передающие у наследованные ценности.**

В основе легенд лежит несколько центральных тем :

1. «Главный босс тоже человек».
2. «Можно ли, будучи простым сотрудником, подняться до уровня руководства».
3. «Меня уволят».
4. «Как реагирует шеф на промахи».
5. «Что происходит при катастрофах».

**Задание .** Привести примеры легенд вашей организации.

**4. Игры и маневры – поведение членов организации, обычно направленное на «сокрытие» истинных ценностей компании.**

**Задание .** Привести примеры игр и маневров в вашей организации.

**5. Рольевые модели характеризуют идеальных героев в организации, которые своим поведением персонифицируют и символизируют действующую систему ценностей.**

- Рольевые модели представляют собой конкретных людей, «которых можно потрогать», их знают, о них рассказывают истории.
- Объектом подражания, идеализации являются прежде всего дела героя.
- Рольевые модели могут быть подлинными или согласованными, речь и действия идеальных героев соответствуют друг другу.
- Рольевые модели могут символизировать предприятие не только внутри, но и снаружи.
  - Поведение рольевых моделей устанавливает «стандарт достижения».
  - Рольевые модели должны быть видимы.

Очень часто в качестве рольевых моделей выступают основатели компании: Tom Watson – IBM; Ray Kroc – McDonald's.

**Задание.** Привести примеры героев вашей организации.

**6. Символический менеджмент – акции, манера действий, инсценировки, которые без слов становятся понятными окружающим, указывают на происходящие изменения и объясняют суть дела и надлежащим образом расставляют акценты.**

**Задание.** Привести примеры символического менеджмента вашей организации.

**Задача.**

Субкультуры в организации

В организации не существует одной монолитной культуры, а может быть много локальных культур. При этом под культурой организации понимается культура, преобладающая во всей организации, а под субкультурами – культуры частей организации

(уровней; подразделений; профессиональных, региональных, национальных, возрастных, половых и других групп). Эти различные субкультуры могут сосуществовать под крышей одной общей культуры.

Выделяют вертикальные, горизонтальные и локальные субкультуры. Вертикальные субкультуры обусловлены иерархическим строением организации (руководители, подчиненные). Горизонтальные субкультуры обусловлены технологическим разделением труда

(например, \_\_\_\_\_)

А локальные субкультуры образованы на пересечении вертикальных и локальных субкультур (например, \_\_\_\_\_).

Чистые типы субкультур:

1. Доминирующая культура. Этот тип культуры возникает в тех случаях, когда одна сложившаяся субкультура влияет на всю культуру компании. Например, сотрудники компании «Apple», занимавшиеся разработкой новых технологий, создали характерную субкультуру, основанную на их своеобразном стиле работы и манере одеваться. Эта субкультура часто использовалась, чтобы продемонстрировать посетителям, что компания и ее продукция являются носителями новых технологий, – посмотрите на людей, которые над этим работают! Такая субкультура, которая обуславливает культуру всей организации, называется доминирующей. Проблема управления такими субкультурами состоит в том, чтобы они не стали полностью доминировать во взглядах организации на условия конкуренции.
2. Со-культура. Данный тип субкультуры обычно имеет мало общего с доминирующей культурой или полностью отличается от нее. Эти группы создают собственный уникальный набор ценностей, которые сосуществуют, но не конкурируют с базовыми корпоративными ценностями. Пример подобной субкультуры можно иногда найти в тех организациях, где существует собственный юридический отдел или группа, занимающаяся информационными технологиями. В этом случае в культуре господствуют профессиональные ценности, например техническая грамотность, которая ассоциируется с деятельностью специалистов этой группы

Контркультура. Данный тип находится в состоянии конфликта с доминирующей корпоративной культурой или вообще не совместим с ней. Субкультуры, отличающиеся от доминирующей культуры, в некоторых случаях могут принести пользу организации, например служить «питомником» или экспериментальным полем.

**Задание.** Привести примеры субкультур вашей организации: доминирующей и отличающейся от нее (указать на различия в ценностях).

### **3 Роли:**

Состав учебной группы разбивается на группы (команды) играющих, каждая из которых получает для анализа экземпляр постановочного задания, описанного выше. Каждая группа играющих самостоятельно организует свою работу, в рамках установленного регламента игры, и распределяет роли между ее участниками. Для выполнения анализа достаточно использовать канцелярские принадлежности и оргтехнику.

### **4 Ожидаемый(е) результат (ы)**

Разработка каждой группой варианта организационного проектирования и элементов символического менеджмента на примере конкретной компании.

### **5 Программа проведения и/или методические рекомендации по подготовке и проведению**

В ходе выполнения задания работа проводится по следующим основным направлениям:

- Изучение пакета документов, отражающих функциональную, иерархическую модель компании;
- Изучение корпоративной культуры определенной организации
- Сбор сведений о корпоративных стандартах, кодексах, символике организации (рекомендуется использовать компанию МАЗ, но участники могут выбрать и другую организацию самостоятельно)
- Анализ организационной модели компании и ее корпоративной культуры

**Критерии оценивания:**

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он обосновал все преимущества и недостатки проекта, раскрыл имеющиеся ошибки и предложил варианты решения.

оценка «хорошо», если студент продемонстрировал умение решать поставленные задачи, предложил ориентиры решения проблемы

оценка «удовлетворительно», если студент не выявил существующие недостатки, но продемонстрировал умение решать поставленные задачи

оценка «неудовлетворительно», если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете

Составитель \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление  
(наименование кафедры)

## Темы курсовых работ

по дисциплине Организационная культура и организационное проектирование  
(наименование дисциплины)

1. Организационная культура и ее связь с менеджментом.
2. Теория основных положений культуры В.Сате и ее использование в проектировании культуры фирмы.
3. Построение "дерева целей" при анализе организационных систем управления.
4. Основные подходы к пониманию корпоративной культуры.
5. Теория корпоративной культуры Г.Хофстеде.
6. Методы проведения диагностики системы управления организацией.
7. Основные функции корпоративной культуры.
8. Социально-психологический климат организации: определение, значение и методы измерения.
9. Проектирование информационного обеспечения системы управления организацией.
10. Формирование культуры организации: основные этапы и их особенности.
11. Теория уровней культуры Э.Шейна.
12. Использование нормативных материалов при проектировании системы управления организацией.
13. Влияние культуры организации на организационное поведение.
14. Основные типы культуры по Ю.Д.Красовскому и их влияние на эффективности организации.
15. Разработка плана внедрения оргпроекта и оценка эффективности его реализации.
16. Система ценностей персонала как основа культуры.
17. Методы диагностики культуры организации.
18. Определение требований к персоналу при проектировании системы управления организацией
19. Обряды, ритуалы и символы в организационной культуре.
20. Роль культуры в адаптации нового сотрудника к организации.
21. Анализ и оптимизация трудовых процессов в системе управления.

22. Подход К. Камерона и Р. Куина к изучению организационной культуры.
23. Причины сопротивления персонала изменениям корпоративной культуры
24. Проектирование разделения и кооперации труда в управлении.
25. Подходы и методы формирования культуры подразделения.
26. Коммуникация в организации и развитие корпоративной культуры.
27. Анализ и оценка качества построения оргструктуры системы управления организацией.
28. Управление культурой организации: возможности и ограничения.
29. Виды власти и влияния, их взаимосвязь с культурой и климатом организации.
30. Анализ влияния сферы деятельности объекта управления на построение системы управления организацией.

### **Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению**

Студент использует для подготовки курсовой работы все доступные информационные источники, в том числе данные, размещенные в сети Интернет, делая в тексте соответствующие ссылки. Если по предложенной проблеме существуют различные точки зрения, они должны быть приведены, будучи соответствующим образом аргументированы.

Если предложенная тема предполагает наличие количественных данных (параметры рынка, его отдельных сегментов, число участников, эмиссий и т.д.), должны быть приведены наиболее свежие цифры с указанием источников информации.

Объем курсовой работы 25-30 страниц компьютерного текста (шрифт 14, через 1,5 интервала). Курсовая работа характеризуется кратким обзором литературы по заданной теме. В списке источников приводятся наиболее интересные книги, статьи по данной теме с указанием всех выходных данных, и дается краткая (одно-два предложения) описание каждого из перечисленных источников. Если это необходимо, могут быть представлены приложения, которые уже не являются текстом эссе, но могут представлять определенный интерес для читателя (первичная статистика, исходные данные для анализа, графики, таблицы и т.д.).

В курсовой работе должен быть представлен агрегированный материал, приветствуется творческий и креативный подход к представлению материала (картинки, схемы, графики, медиафайлы и прочее)

Оформление ссылок и сносок в работе постраничное в соответствии с ГОСТом.

Курсовая работа должна соответствовать следующей структуре:

Титульный лист

Содержание

Введение

1 Раздел - Теоретический

1.1

1.2

2 Раздел – Аналитический

2.1

2.2

Заключение

Список информационных источников

Приложения

**Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно, а также максимально широко использует технические возможности программных продуктов и разнородные формы представления информации.

- оценка «хорошо», если обучающийся раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса

- оценка «удовлетворительно», если обучающийся обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты

- оценка «неудовлетворительно», если обучающийся не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете.

Составители \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Кафедра Антикризисное и корпоративное управление  
(наименование кафедры)

## Темы докладов

по дисциплине Организационная культура и организационное проектирование  
(наименование дисциплины)

1. Анализ влияния сферы деятельности объекта управления на построение системы управления организацией.
2. Мотивация – важный объект внимания организационной культуры.
3. Механизм мотивации персонала, вознаграждения в организациях и негативная мотивация
4. Модель мотивации Леонардо, Бивайса и Сколла.
5. Проблемы оптимизации организационной структуры для достижения эффективности предприятия в целом.
6. Эволюционный взгляд на проблему организационных изменений в компании.
7. Реструктуризация компаний как современный подход трансформации бизнеса.
8. Матричная и проектная организации: практика применения в российском бизнесе.
9. Понятие бенчмаркинга, цели проведения бенчмаркинга, основные преимущества этого метода исследования.
10. Юридические аспекты бенчмаркинга.
11. Виды бенчмаркинга: внутренний и внешний.
12. Бенчмаркинг-проект: разработка мероприятий, реализация.
13. Осуществить графическое моделирование организационных структур выбранных предприятий.
14. Определение экономичности управления на основе методики, предложенной проф. Мазуром и Шапиро.
15. Проведение качественного анализа организационной структуры
16. Отличие процессной от проектной модели организации бизнеса
17. Влияние системы мотивации на процессы трансформации бизнеса

### **Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению**

Студент использует для подготовки доклада (презентации) все доступные информационные источники, в том числе данные, размещенные в

сети Интернет, делая в тексте соответствующие ссылки. Если по предложенной проблеме существуют различные точки зрения, они должны быть приведены, будучи соответствующим образом аргументированы.

Если предложенная тема предполагает наличие количественных данных (параметры рынка, его отдельных сегментов, число участников, эмиссий и т.д.), должны быть приведены наиболее свежие цифры с указанием источников информации.

Для раскрытия некоторых тем необходимо провести экономический или финансовый анализ; в этом случае приводятся только выводы такого анализа и наиболее важные аргументы, на основании которых эти выводы сделаны.

Объем презентации 10-15 слайдов компьютерного текста (шрифт 12, через 1,5 интервала). Завершается презентация кратким обзором литературы по заданной теме. В этом списке источников приводятся наиболее интересные книги, статьи по данной теме с указанием всех выходных данных, и дается краткая (одно-два предложения) описание каждого из перечисленных источников. Если это необходимо, могут быть представлены приложения, которые уже не являются текстом эссе, но могут представлять определенный интерес для читателя (первичная статистика, исходные данные для анализа, графики, таблицы и т.д.).

В презентации должен быть представлен агрегированный материал, приветствуется творческий и креативный подход к представлению материала (картинки, схемы, графики, медиафайлы и прочее)

### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно, а также максимально широко использует технические возможности программных продуктов и разнородные формы представления информации.

- оценка «хорошо», если обучающийся раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса

- оценка «удовлетворительно», если обучающийся обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты

- оценка «неудовлетворительно», если обучающийся не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете.

Составители \_\_\_\_\_ Т. Ю. Синюк  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

#### **4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

**Текущий контроль** успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 3 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

**Промежуточная аттестация** проводится в форме экзамена и защиты курсовой работы

Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в задании – 2. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена.


Защита курсовой работы проводится в день экзамена в устной форме, формат – публичного выступления. Объявление результатов защиты курсовой работы проводится в день экзамена.

Студенты не выполнившие курсовую работы и не защитившие ее к экзамену не допускаются.

Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Рассмотрено и одобрено  
на заседании кафедры \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 201\_\_ г.  
Зав. кафедрой  Мишурова И.В.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационный культура и организационное проектирование  
*(наименование дисциплины)*

Направление подготовки / специальность  
43.03.01 «Сервис»

Уровень образования  
бакалавриат

Составитель

Синюк Т. Ю., к.э.н., доцент  
*(подпись)*

  
*Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание*

Ростов-на-Дону, 2018

Методические указания по освоению дисциплины «Организационная культура и организационное проектирование» адресованы студентам всех форм обучения.

Учебным планом по направлению подготовки «Сервис» предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются теоретические и законодательные основы управления стоимостью предприятия, применения их в предпринимательской деятельности, использования методов и процедур привлечения финансовых ресурсов на современных предприятиях и в организациях, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки самостоятельной работе над учебником, научной литературой, профильными периодическими изданиями, интернет-ресурсами.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;
- письменно решить домашнее задание, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат, доклад или сообщение по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения, в частности:

- интерактивная доска для подготовки и проведения лекционных и семинарских занятий.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/> . Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.