

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Агабекян Раиса Левоновна  
Должность: ректор  
Дата подписания: 26.01.2024 10:27:49  
Уникальный программный ключ:  
4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcd9201d015c4dbaa123ef7747473070b990cbe

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»**  
**(г. Краснодар)**  
**(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе, доцент

\_\_\_\_\_  
Н.И. Севрюгина

17 апреля 2023 г.

## **Б1.О.10**

# **Управление организационной культурой рабочая программа дисциплины (модуля)**

Закреплена за кафедрой	<b>Кафедра государственного и корпоративного управления</b>	
Учебный план	38.04.03 Управление персоналом	
Квалификация	<b>магистр</b>	
Форма обучения	<b>очная</b>	
Общая трудоемкость	<b>3 ЗЕТ</b>	
Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачеты 3
аудиторные занятия	36	
самостоятельная работа	71,8	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0	

### **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	Неделя		12 5/6	
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	12	12	12	12
Практические	24	24	24	24
Контактная работа на аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
В том числе инт.	16	16	16	16
В том числе в форме практ.подготовк и	2	2	2	2
Итого ауд.	36	36	36	36
Контактная работа	36,2	36,2	36,2	36,2
Сам. работа	71,8	71,8	71,8	71,8
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

*кэн, доцент, Е.Б. Ермишина*

Рецензент(ы):

*кэн, доцент кафедры экономики и менеджмента Краснодарского филиала ФГБОУ ВО "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова", Т.П.Хохлова; директор ООО "ГорРемСтрой Управление" г.Краснодар, М.Г. Феодоров*

Рабочая программа дисциплины

**Управление организационной культурой**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена на основании учебного плана:

38.04.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 17.04.2023 протокол № 9.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Кафедра государственного и корпоративного управления**

Протокол от 04.04.2023 г. № 8

Зав. кафедрой Петракова

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол №9 от 17 апреля 2023 г.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1.1	Целью изучения дисциплины «Управление организационной культурой» является формирование у обучающихся видения целостной системы предприятия, с учётом традиций, ценностей и норм поведения сотрудников.
Задачи: - усвоение слушателями теоретических и методологических основ организационной культуры; - ознакомление с основными функциями организации организационной культуры; - изучение типологии организационной культуры; - приобретение слушателями практических навыков по основным направлениям диагностики организационной культуры; - овладение современными методами и поддержания организационной культуры.	

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Цикл (раздел) ОП:		Б1.О
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
2.1.1	Социология и психология труда	
2.1.2	Психология личности и самоопределение	
2.1.3	Этика делового общения	
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
2.2.1	Теория операционного и стратегического управления персоналом и его мотивации	
2.2.2	Кадровый консалтинг и аудит	
2.2.3	Современная модель рекрутмента	

**3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ  
и планируемые результаты обучения****4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ . подг.
	<b>Раздел 1. Организационная культура как социальное явление</b>					
1.1	Введение в дисциплину «Организационная культура».  Предмет, метод, основные категории дисциплины «Организационная культура». Цели и задачи освоения дисциплины «Организационная культура». Взаимосвязь с другими дисциплинами. Основы методологии управления персоналом (фи-лософию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом). Субъект и объект дисциплины «Организационная культура». /Лек/	3	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	

1.2	<p>Введение в дисциплину «Организационная культура».</p> <p>Предмет, метод, основные категории дисциплины «Организационная культура». Цели и задачи освоения дисциплины «Организационная культура».</p> <p>Взаимосвязь с другими дисциплинами. Основы методологии управления персоналом (фи-лософию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом). Субъект и объект дисциплины «Организационная культура».</p> <p>/Пр/</p>	3	2		<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1</p>	
1.3	<p>Организационная культура как социальное явление</p> <p>Культура как социальный феномен. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Современные теоретические представления об«организационной культуре». Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.</p> <p>/Лек/</p>	3	2		<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1</p>	
1.4	<p>Организационная культура как социальное явление</p> <p>Культура как социальный феномен. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Современные теоретические представления об«организационной культуре». Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.</p> <p>/Пр/</p>	3	2		<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1</p>	

1.5	<p>Аналитический подход к изучению организационной культуры</p> <p>Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Материальная культура организации, ее измерение и оценка. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации. Функции организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Сила организационной культуры. Проявления сильной и слабой культуры. Позитивные и негативные культуры.</p> <p>«Открытость – закрытость» организационной культуры. Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками</p>	3	2		<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1</p>	
1.6	<p>Аналитический подход к изучению организационной культуры</p> <p>Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Материальная культура организации, ее измерение и оценка. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации. Функции организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Сила организационной культуры. Проявления сильной и слабой культуры. Позитивные и негативные культуры.</p> <p>«Открытость – закрытость» организационной культуры. Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками</p>	3	2		<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1</p>	

1.7	<p>Типология организационных культур Цели типологизации организационных культур. Общая характеристика типологии организационных культур. Типологии Г. Хофштеда, Р. Льюиса, С. Ханди, Т. Дейла и А. Кеннеди, Р. Блэза и Ж. Маутона, К. Камерона и Р. Куинна и пр.</p> <p>Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры. Факторы формирования организационной культуры. Динамическая модель организационной культуры Э.Шейна. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.</p> <p>/Лек/</p>	3	2		<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1</p>	
1.8	<p>Типология организационных культур Цели типологизации организационных культур. Общая характеристика типологии организационных культур. Типологии Г. Хофштеда, Р. Льюиса, С. Ханди, Т. Дейла и А. Кеннеди, Р. Блэза и Ж. Маутона, К. Камерона и Р. Куинна и пр.</p> <p>Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры. Факторы формирования организационной культуры. Динамическая модель организационной культуры Э.Шейна. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.</p> <p>/Пр/</p>	3	2		<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1</p>	

1.9	<p>Методы формирования и поддержания организационной культуры</p> <p>Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.</p> <p>Проблемы изменения организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры.</p> <p>Многонациональные и глобальные компании. «Культурный шок»: сущность, причины возникновения, цикл. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций.</p> <p>Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления. Организация управления развитием организационной культуры. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой.</p> <p>Принципы управления развитием организационной культуры.</p> <p>/Пр/</p>	3	4		<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1</p>	
	<p><b>Раздел 2.</b></p> <p><b>Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-проблем организационного поведения в со-временной социально</b></p>					
2.1	<p>Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации. Понятие «организационное поведение».</p> <p>Предмет организационного поведения.</p> <p>Научные основы объяснения поведения людей. Разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности.</p> <p>Социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения, теоретические модели организационного поведения.</p> <p>/Лек/</p>	3	2		<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1</p>	

2.2	<p>Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации. Понятие «организационное поведение».</p> <p>Предмет организационного поведения.</p> <p>Научные основы объяснения поведения людей. Разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности.</p> <p>Социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения, теоретические модели организационного поведения.</p> <p>/Пр/</p>	3	4		<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1</p>	
2.3	<p>Личность и организация</p> <p>Личность в организации: понятие и модели личности, детерминанты личности и ее развитие.</p> <p>Индивидуальные особенности и классификации: социальные черты, личностные концептуальные черты, черты эмоциональной устойчивости, личность и «я»-концепция.</p> <p>Стороны и динамика психологического контракта, сущность и составляющие процесса организационной адаптации, формы поведения сотрудников в адаптационный период, организационная сторона адаптации, мотивация поведения на работе, карьерный рост, лояльность и преданность персонала, социально-психологический механизм увольнения.</p> <p>/Лек/</p>	3	2		<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1</p>	
2.4	<p>Личность и организация</p> <p>Личность в организации: понятие и модели личности, детерминанты личности и ее развитие.</p> <p>Индивидуальные особенности и классификации: социальные черты, личностные концептуальные черты, черты эмоциональной устойчивости, личность и «я»-концепция.</p> <p>Стороны и динамика психологического контракта, сущность и составляющие процесса организационной адаптации, формы поведения сотрудников в адаптационный период, организационная сторона адаптации, мотивация поведения на работе, карьерный рост, лояльность и преданность персонала, социально-психологический механизм увольнения.</p> <p>/Пр/</p>	3	4		<p>Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1</p>	



2.5	<p>Группа в организации</p> <p>Группы в организациях. Стадии развития группы, нормы поведения. Сплоченность группы, основы групповой эффективности. Групповая и межгрупповая динамика. Эффективность групповой работы. Принятие решений в группах. Группа как составной элемент организационной структуры, понятие и типология социальных групп, формальные и неформальные группы, влияние неформальных групп на деятельность организации, регуляторы поведения в группах; целевые группы и их особенности; проблемная группа, поведенческие стереотипы участников проблемных групп; формирование и развитие групп в организациях; структурное подразделение как субъект организационного поведения.</p> <p>/Пр/</p>	3	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	
2.6	<p>Официальные средства регулирования организационного поведения</p> <p>Виды детерминации организационного поведения. Технологическая детерминация организационного поведения, формальная регламентация трудового поведения работника; понятие власти, источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации; лидерство и руководство как функции и социальные роли, эволюция типов и стилей лидерства, классические и современные теории лидерства, эффективность лидерства. Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита, выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью, измерение поведенческих событий, функциональный анализ поведения, стратегия позитивного подкрепления, стратегия комбинирования наказания и позитивного подкрепления, оценка результатов внедрения.</p> <p>Изменения в организациях. Инновации в организациях: процесс нововведений; особенности прогрессивных организаций, использующих нововведения.</p> <p>/Пр/</p>	3	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	2
2.7	Сам работа /Ср/	3	71,8		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	
<b>Раздел 3. Контактная работа</b>						
3.1	Контактная работа /КА/	3	0,2		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1	

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Культура как социальный феномен.
2. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации.
3. Современные теоретические представления об «организационной культуре».
4. Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные.
5. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры.
6. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.
7. Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения.
8. Материальная культура организации, ее измерение и оценка.
9. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.
10. Функции организационной культуры.
11. Основные функции организационной культуры.
12. Общая характеристика типологии организационных культур.
13. Факторы формирования организационной культуры.
14. Проблемы и методы поддержания организационной культуры.
15. Проблемы изменения организационной культуры.
16. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры.
17. Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации.
18. Социальное поведение и его виды
19. Личность в организации: понятие и модели личности, детерминанты личности и ее развитие.
20. Группы в организациях. Стадии развития группы, нормы поведения.
21. Виды детерминации организационного поведения.
22. Формирование и развитие групп в организациях. Структурное подразделение как субъект организационного поведения.
23. Понятие власти, источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации.
24. Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита.
25. Инновации в организациях: процесс нововведений. Особенности прогрессивных организаций, использующих нововведения.

### 5.2. Темы письменных работ

Темы реферата по дисциплине

1. История изучения организационной культуры
2. Основные концепции и типологии организационной (корпоративной) культуры за-рубежных авторов (Г.Хофстеде, Э.Шейн, К.Камерон и Р.Куин, В.Сате, Д.МакКинзи и др.можно выбрать).
3. Российские исследования корпоративной культуры и климата (Ю.Д.Красовский, К.Р.Кричевский, и др.)
4. Роль системы ценностей в формировании и развитии культуры.
5. Взаимосвязь корпоративной культуры и менеджмента организации.
6. Специфика организационных культур разных стран (на примерах).
7. Культура и климат организации: соотношение и взаимосвязи.
8. Обогащение труда как метод совершенствования организационного климата.
9. Влияние организационной культуры на стиль управления.
10. Влияние организационной культуры на мотивацию сотрудников.
11. Влияние организационной культуры на систему информации и коммуникации в организации.
12. Организационная культура и конфликты в организации.
13. Значение культуры для формирования привлекательного имиджа предприятия.
14. Клиент-ориентированность в организационной (корпоративной) культуре.
15. Патологии организационной культуры.
16. Методы исследования организационной (корпоративной) культуры и специфика их применения.
17. Подходы к формированию и совершенствованию культуры в организации.
18. Причины сопротивления персонала изменениям корпоративной культуры.

### 5.3. Фонд оценочных средств

1. Один из общих методов исследования организационной культуры:
  - а) системный +
  - б) анализ
  - в) дискуссия
2. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

- а) высокая степень риска и медленная обратная связь  
б) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников +  
в) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников
3. Один из общих методов исследования организационной культуры:  
а) культурологический  
б) дискуссия  
в) антропологический +
4. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников:  
а) культура Афины +  
б) культура Зевса  
в) культура Аполлона
5. Один из общих методов исследования организационной культуры:  
а) культурологический  
б) анализ  
в) социологический +
6. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежат бюрократические принципы:  
а) культура Гермеса  
б) культура Аполлона +  
в) культура Зевса
7. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:  
а) увольнении персонала  
б) привлечении к ответственности персонала  
в) адаптации персонала +
8. Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит приоритет личной власти:  
а) культура Зевса +  
б) культура Афины  
в) культура Зевса
9. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:  
а) взыскании с персонала штрафа  
б) отборе персонала  
в) мотивации персонала +
10. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста:  
а) профессиональное отношение  
б) профессиональная культура +  
в) профессиональное сознание
11. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:  
а) стимулировании персонала +  
б) увольнении персонала  
в) привлечении к ответственности персонала
12. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:  
а) степень риска, связанного с деятельностью организации  
б) социальное и деловое окружение, в котором она функционирует +  
в) быстрое принятие решений
13. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:  
а) развитии персонала +  
б) отборе персонала  
в) взыскании с персонала штрафа
14. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:  
а) смену руководства  
б) оба варианта верны  
в) разработку специальных предложений и мер +
15. Под профессиональной этикой понимается:  
а) конкретный набор норм, или кодекс поведения, которым руководствуются лица, принимающие решения, играя различные профессиональные роли +  
б) исследование специфики моральных отношений внутри организаций

в) моральные отношения между субъектами, обладающими одинаковыми характеристиками

16. Анализ человеческих ценностей позволяет условно разделить их на две основные группы:

- а) материальные и духовные ценности
- б) ценности благосостояния и прочие ценности +
- в) индивидуальные и прочие ценности

17. К основным областям регулирования макроэтики относятся:

- а) отношения между организациями
- б) отношения между организациями и потребителями
- в) отношения между организациями и государством +

18. Культура «крутых ставок» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

- а) мир индивидуалистов, сильно рискующих и быстро получающих обратную связь
- б) высокая степень риска и медленная обратная связь +
- в) риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников

19. К основным положениям, на которых базируется современная деловая этика, относятся:

- а) повышение характеристик этичности сотрудников организации
- б) влияние деловой этики на усиление корпоративного духа
- в) создание материальных ценностей во всем многообразии форм +

20. Диагностика организационной культуры возможна следующим методом:

- а) экспертный опрос
- б) тест +
- в) включенное наблюдение

#### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Тема 1. Введение в дисциплину «Организационная культура»

Вопросы для обсуждения:

1. Предмет, метод, основные категории дисциплины «Организационная культура».
2. Цели и задачи освоения дисциплины «Организационная культура».
3. Взаимосвязь с другими дисциплинами.
4. Основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом).
5. Субъект и объект дисциплины «Организационная культура».

Тема 2. Организационная культура как социальное явление

Вопросы для обсуждения:

1. Культура как социальный феномен.
2. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Современные теоретические представления об «организационной культуре». Сущность и структура организационной культуры.
3. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные.
4. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры.
5. Измерения и уровни организационной культуры.
6. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур.
7. Виды и причины возникновения контркультур.

Тема 3. Аналитический подход к изучению организационной культуры

Вопросы для обсуждения:

1. Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения.
2. Материальная культура организации, ее измерение и оценка.
3. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
4. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации.
5. Функции организационной культуры.
6. Основные функции организационной культуры.
7. Сила организационной культуры.
8. Проявления сильной и слабой культуры.
9. Позитивные и негативные культуры.
10. «Открытость – закрытость» организационной культуры.
11. Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работником

#### Тема 4. Типология организационных культур

Вопросы для обсуждения:

1. Цели типологизации организационных культур.
2. Общая характеристика типологии организационных культур.
3. Типологии Г. Хофштеда, Р. Льюиса, С. Ханди, Т. Дейла и А. Кеннеди, Р. Блеза и Ж. Маутона, К. Камерона и Р. Куинна и пр.
4. Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.
5. Факторы формирования организационной культуры.
6. Динамическая модель организационной культуры Э.Шейна.
7. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции.
8. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

#### Тема 5. Методы формирования и поддержания организационной культуры

Вопросы для обсуждения:

1. Проблемы и методы поддержания организационной культуры.
2. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.
3. Проблемы изменения организационной культуры.
4. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Многонациональные и глобальные компании.
5. «Культурный шок»: сущность, причины возникновения, цикл.
6. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций.
7. Сопrotивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления.
8. Организация управления развитием организационной культуры.
9. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой.
10. Принципы управления развитием организационной культуры.

#### Тема 6. Актуальность проблем организационного поведения в современной социаль-но-экономической ситуации

Вопросы для обсуждения:

1. Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации.
2. Понятие «организационное поведение».
3. Предмет организационного поведения.
4. Научные основы объяснения поведения людей.
5. Разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности.
6. Социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения, теоретические модели организационного поведения.

#### Тема 7. Личность и организация

Вопросы для обсуждения:

1. Личность в организации: понятие и модели личности, детерминанты личности и ее развитие.
2. Индивидуальные особенности и классификации: социальные черты, личностные концептуальные черты, черты эмоциональной устойчивости, личность и «я» - концепция.
3. Стороны и динамика психологического контракта, сущность и составляющие процесса организационной адаптации.
4. Формы поведения сотрудников в адаптационный период.
5. Организационная сторона адаптации, мотивация поведения на работе, карьерный рост, лояльность и преданность персонала, социально- психологический механизм увольнения.

#### Тема 8. Группа в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Группы в организациях.
2. Стадии развития группы, нормы поведения.
3. Сплоченность группы, основы групповой эффективности.
4. Групповая и межгрупповая динамика.
5. Эффективность групповой работы.
6. Принятие решений в группах.
7. Группа как составной элемент организационной структуры, понятие и типология социальных групп, формальные

- и неформальные группы.
8. Влияние неформальных групп на деятельность организации, регуляторы поведения в группах.
  9. Целевые группы и их особенности; проблемная группа, поведенческие стереотипы участников проблемных групп; формирование и развитие групп в организациях.
  10. Структурное подразделение как субъект организационного поведения.

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

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Патугина Н. А.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019, URL: <a href="https://book.ru/book/935657">https://book.ru/book/935657</a>
Л1.2	Шапиро С. А.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2019, URL: <a href="https://book.ru/book/931186">https://book.ru/book/931186</a>
Л1.3	Одегов Ю. Г., Козлов В. В., Сидорова В. Н., Кулапов М. Н., под ред.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2013, URL: <a href="https://book.ru/book/917743">https://book.ru/book/917743</a>
Л1.4	Валишин Е. Н., Иванова И. А., Пуляева В. Н.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2021, URL: <a href="https://book.ru/book/941023">https://book.ru/book/941023</a>
Л1.5	Шапиро С. А.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2021, URL: <a href="https://book.ru/book/936598">https://book.ru/book/936598</a>
Л1.6	Валишин Е. Н., Иванова И. А., Пуляева В. Н.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019, URL: <a href="https://book.ru/book/935512">https://book.ru/book/935512</a>

#### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Шапиро С. А.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2017, URL: <a href="https://book.ru/book/920482">https://book.ru/book/920482</a>
Л2.2	Одегов Ю. Г., Козлов В. В., Сидорова В. Н., Кулапов М. Н., под ред.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2020, URL: <a href="https://book.ru/book/934211">https://book.ru/book/934211</a>
Л2.3	Одегов Ю. Г., Козлов В. В., Сидорова В. Н., Кулапов М. Н., под ред.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2017, URL: <a href="https://book.ru/book/920393">https://book.ru/book/920393</a>

#### 6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Одегов Ю. Г., Козлов В. В., Сидорова В. Н., Кулапов М. Н., под ред.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: КноРус, 2022, URL: <a href="https://book.ru/book/942112">https://book.ru/book/942112</a>
Л3.2	Конталев В.А.	Организационная культура: Учебное пособие	Москва: Московская государственная академия водного транспорта (МГАВТ), 2008, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=94044">http://znanium.com/catalog/document?id=94044</a>
Л3.3	Оганян К.К.	Сравнительный анализ понятия "Организационная культура" в западных и отечественных управленческих концепциях: Статья	СПб: Балтийская Педагогическая Академия, 2009, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=110708">http://znanium.com/catalog/document?id=110708</a>

### 6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Э1	Кодекс - Профессиональные справочные системы. - Режим доступа: <a href="https://kodeks.ru">https://kodeks.ru</a>		
----	--	--	--

<b>6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства</b>	
6.3.1.1	Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.2	Adobe Photoshop CS3 Графический редактор Adobe Photoshop Creative Suite 3 Adobe Software License Certificate ID CE0707281 от 12.07.2007
6.3.1.3	Kaspersky Endpoint Security Антивирусное ПО Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный (350шт). Договор № ПР-00035750 от 13 декабря 2022г. (ООО Прима АйТи)
6.3.1.4	Комплекс КРЕДО - Землеустройство и кадастры Комплекс для ВУЗов-Землеустройство и кадастры: Кредо топограф, кредо трансформ, кредо транскор, кредо кадастр, кредо конвертер Акт № 123 от 01.11.2018. Сертификат от 24.08.2018
6.3.1.5	Kaspersky Endpoint Security 11 Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows Договор № ПР-00035750 от 13 декабря 2022г. (ООО Прима АйТи)
6.3.1.6	Autodesk Mudbox 2020 Графическая программа, предназначенная для моделирования высокополигональной цифровой скульптуры и текстурного окрашивания 3D Договор №110003749619 от 11.10.2021
6.3.1.7	7-Zip Архиватор 7-Zip Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.8	Google Chrome Браузер Google Chrome Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.9	Mozilla Firefox Браузер Mozilla Firefox Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.10	Консоль Kaspersky Security Center Консоль администрирования Kaspersky Security Center Договор № ПР-00035750 от 13 декабря 2022г. (ООО Прима АйТи)
<b>6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем</b>	
6.3.2.1	Консультант Плюс <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>
6.3.2.2	Global CIO Официальный портал ИТ-директоров <a href="http://www.globalcio.ru">http://www.globalcio.ru</a>
6.3.2.3	ARIS BPM Community <a href="https://www.ariscommunity.com">https://www.ariscommunity.com</a>
6.3.2.4	ABOUT THE UNIFIED MODELING LANGUAGE SPECIFICATION <a href="https://www.omg.org/spec/UML">https://www.omg.org/spec/UML</a>
6.3.2.5	ИСО Международная организация по стандартизации <a href="https://www.iso.org/ru/home.html">https://www.iso.org/ru/home.html</a>
6.3.2.6	РОССТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии <a href="https://www.gost.ru/portal/gost/">https://www.gost.ru/portal/gost/</a>
6.3.2.7	Кодекс – Профессиональные справочные системы <a href="https://kodeks.ru">https://kodeks.ru</a>

<b>7. МТО (оборудование и технические средства обучения)</b>			
Ауд	Наименование	ПО	Оснащение
401	Помещение для проведения занятий лекционного типа	7-Zip Google Chrome LibreOffice	60 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
401	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Google Chrome LibreOffice	60 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
402	Помещение для проведения занятий лекционного типа	7-Zip Google Chrome LibreOffice	36 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
402	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского	7-Zip Google Chrome LibreOffice	36 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

	типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.		
404	Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	7-Zip Google Chrome LibreOffice	75 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук
404	Помещение для проведения занятий лекционного типа	7-Zip Google Chrome LibreOffice	75 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук

#### 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Одним из видов освоения дисциплины «Организационная культура» являются практиче-ские задания, выполняемые на аудиторных занятиях. Учебный материал по дисциплине «Органи-зационная культура» разделен на логически завершенные части (модули), после изучения, кото-рых предусматривается аттестация в форме тестирования и сдачи выполненного индивидуального проекта.

Дисциплина «Организационная культура» входит в базовый блок дисциплин, на основа-нии которого формируется цельная система знаний об историческом развитии России. Важным условием качественного усвоения обучаемыми основ знаний и навыков по дисциплине «Органи-зационная культура» является индивидуальный подход к каждому обучаемому. Особое внимание следует уделять точной формулировке задачи, предлагаемой к решению, и адекватности понима-ния обучаемым специфики задания и арсенала средств для ее решения.

Основным типом практической работы обучаемого является чтение историче-ской литературы. Немаловажным в процессе освоения знаний и навыков по «Организационная культура» является ознакомление обучаемого с чужим опытом, в ходе которого происходит изу-чение и анализ достоинств и недостатков тех или иных исторических событий.

**Лекция** Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последователь-но фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, отмечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает труд-ности, попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе, если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

**Практические (семинар-ские, занятия)** Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, под-готовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуе-мой литературы, работа с текстом и историческими источниками.

**Домашние задания** Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление анно-таций к прочитанным литературным источникам и др.

**Реферат** Изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала. Формирование выводов

Написанный реферат должен показать умение работать с историческими источниками и литературой, продемонстрировать навыки аналитического мышления, глубокое и всестороннее изучение темы, а также способность научно изложить полученные результаты.

При написании реферата работы студентам необходимо:

1. Введение обосновывает выбранную студентом тему, ее актуальность и практиче-скую значимость. В этой части работы рекомендуется провести краткий историографический об-зор темы, назвать имена выдающихся историков,



занимавшихся данной проблемой, осветить их точки зрения по спорным вопросам, указать, на основании каких исторических источников будет написана работа.

2. Основная часть работы должна состоять из нескольких вопросов, соответствующих подпунктам разработанного плана. При их освещении необходимо убедительно раскрыть исторические процессы и события, аргументируя их. При написании самой работы не следует употреблять общие фразы, не подкрепленные конкретными данными; увлекаться отдельными фактами без их анализа. Студенты не должны бояться поднимать в своей работе дискуссионные вопросы, а также выражать свою точку зрения. При изложении текста стоит помнить, что свои мысли необходимо формулировать грамотно, повествование должно быть неразрывно связано по смыслу, иметь строгую логическую последовательность. Все выводы и обобщения нужно формулировать понятно и логично.

3. В Заключении реферата следует сделать выводы по изученной теме, связать их с со-временностью, выразить свое отношение к проблеме.

4. Реферат должен обязательно содержать список использованных источников и литературы.

5. Выбрать тему для написания реферата (для удобства проверки преподавателем выбирается номер темы, соответствующий номеру зачетки студента).

6. Затем следует подобрать по выбранной теме литературу, используя список литературы, рекомендуемый преподавателем, каталоги библиотек, систему Интернет, при этом особое внимание следует уделить новым монографиям и научным статьям.

7. После ознакомления с литературой, необходимо разработать предварительный план работы, определив для себя вопросы, требующие длительной проработки. При этом следует помнить, что план должен содержать обязательный минимум пунктов, соответствующих определенным разделам контрольной работы: введению, основной части работы и заключению.

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа выполняется в виде подготовки домашнего задания или сообщения по отдельным вопросам, написание и защита реферата, подготовки доклада с презентацией.

Контроль качества выполнения самостоятельной (домашней) работы может осуществляться с помощью устного опроса на лекциях или практических занятиях, обсуждения подготовленных рефератов и докладов, проведения тестирования.

Устные формы контроля помогут оценить владение студентами жанрами научной речи (дискуссия, диспут, сообщение, доклад и др.), в которых раскрывается умение студентов передать нужную информацию, грамотно использовать языковые средства, а также ораторские приемы для контакта с аудиторией.

Письменные работы позволяют оценить владение источниками, научным стилем изложения, для которого характерны: логичность, точность терминологии, обобщенность и отвлеченность, насыщенность фактической информацией.

Самостоятельная работа — одна из важнейших форм овладения знаниями. Особенно она важна в изучении исторической науки, основанной на обширных источниках и литературе. Но самостоятельная работа требует известных навыков, умения. Наибольшую пользу она приносит тогда, когда студент занимается систематически, проявляет трудолюбие и упорство. На основе самостоятельно приобретенных знаний формируются твердые убеждения студента и умение отстаивать их. А это — самое главное в овладении любой наукой.

Самостоятельная работа включает многие виды активной умственной деятельности студента: слушание лекций и осмысленное их конспектирование, глубокое изучение источников и литературы, консультации у преподавателя, написание реферата, подготовка к семинарским занятиям, экзаменам, самоконтроль приобретаемых знаний и т.д. Форма текущего контроля знаний — работа студента на семинарском занятии. Форма промежуточных аттестаций — письменная (домашняя) работа по проблемам изучаемой дисциплины. Итоговая форма контроля знаний по дисциплине — экзамен.

### Основная литература

Балашов А.П. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 278 с.

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=814611>

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=473927>

Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с.:

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=463431>

Грошев, И. В. Организационная культура [Электронный ресурс]: Учеб. пособие для студентов вузов/ И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 288 с

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=376944>

Леоновой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 429 с  
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=854328>

Павелко Н.Н., Тлемешок В.Р. Организационная культура: учеб. Пособие.- Краснодар: ИД. ХОРС, 2012.-232 с.  
<https://search.rsl.ru/ru/record/01005526885>

#### Дополнительная литература

1. Корсакова А.А. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Корсакова А.А., Захарова Т.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2008.— 192 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10733>.— ЭБС «IPRbooks» <http://www.iprbookshop.ru/10733>
2. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. [Электронный ресурс]/ Василенко С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 105 с- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5971>.— ЭБС «IPRbooks» <http://www.iprbookshop.ru/5971>

#### Периодические издания

1. <http://www.top-personal.ru/> Журнал “Управление персоналом”
2. [http://bigc.ru/publications/other/org\\_culture/](http://bigc.ru/publications/other/org_culture/) Статьи по управлению персоналом.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

<http://www.intuit.ru/> Интернет университет информационных технологий

<http://fcior.edu.ru/> Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов

<http://window.edu.ru/> Единое окно доступа к образовательным ресурсам

<http://www.studfiles.ru/> Все для учебы