

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА  
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ  
Кафедра управления

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**38.03.02 Менеджмент**

---

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

**Менеджмент и цифровая трансформация бизнес-процессов компании**

---

*Наименование направленности (профиля)/специализации*

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Рабочая программа дисциплины  
Составители:  
Канд. экон. наук, доцент, М.А. Лашкевич

УТВЕРЖДЕНО  
Протокол заседания кафедры управления  
управления  
№10 от 29.02.2024

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1	Пояснительная записка.....	4
1.1	Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций.....	4
1.3	Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
2	Структура дисциплины.....	5
3	Содержание дисциплины.....	6
4	Образовательные технологии.....	7
5	Оценка планируемых результатов обучения.....	8
5.1	Система оценивания.....	8
5.2	Критерии выставления оценки по дисциплине.....	8
5.3	Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся.....	11
6	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	11
6.1	Список источников и литературы.....	11
6.2	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»..	12
6.3	Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	12
7	Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	12
8	Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	12
9	Методические материалы.....	14
9.1	Планы семинарских занятий.....	14

# 1 Пояснительная записка

## 1.1 Цель и задачи дисциплины

*Цель курса* – состоит в подготовке студентов, способного на основе полученных знаний обоснованно принимать решения по различным вопросам, связанным с проблемами организационной культуры.

*Задачи курса:*

- раскрыть содержание понятия организационная культура (суть явления, роль и функции в обеспечении жизнедеятельности организации), представить основные отечественные и зарубежные модели, подходы к концепции организационной культуры;
- ознакомить с типологией организационных культур;
- рассмотреть основные компоненты организационной культуры;
- развить у студентов на основе системного подхода практических навыков анализа показателей организационной культуры и диагностики ее состояния;
- сформировать навыки применения на практике способов управления организационной культурой (формирование, а также изменение, совершенствование текущего ее состояния);
- сформировать навыки применения на практике методик оценки степени влияния организационной культуры на организационную эффективность.

## 1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенции (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1. Понимает состав и смысл поставленных задач с позиции основ экономической, организационной и управленческой теории	Знать: - содержание, структуру и свойства организационной культуры; - типологию организационных культур, характеристику основных типов; - стратегии изучения культуры организации; - принципы и методы формирования организационной культуры; - методы поддержания организационной культуры; - методы изменения организационной культуры; - вариативные способы управления организационной культурой; - взаимосвязь культуры и стратегии организации; - влияние организационной культуры на организационную эффективность; Уметь: - распознавать специфику организационной культуры в конкретно взятой организации, в том числе концептуальные основания, лежащие в основе ее функционирования;

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- определить на практике на основании ведущих характеристик тип организационной культуры;</li> <li>- проанализировать содержание, исследовать структуру и свойства организационной культуры;</li> <li>- использовать системный подход, различные методики изучения организационной культуры;</li> <li>- применять на практике методы формирования и способы управления организационной культурой;</li> <li>- оценивать степень влияния организационной культуры на организационную эффективность;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования, поддержания и совершенствования организационной культуры;</li> <li>- навыками сбора, анализа и результативного использования информации при анализе и диагностике организационной культуры.</li> </ul>
--	--	--

### 1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» относится к обязательной части учебного плана

## 2 Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
8	Лекции	12
8	Семинары	12
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

### 3 Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	<b>Тема 1. Понятие, структура и содержание организационной культуры</b>	Предмет, содержание и задачи курса. Обзор литературы по курсу. Понятие «организационная культура». Практика формирования организационной культуры профессиональных сообществ. Исследования феномена организационной культуры в управленческой литературе. Структура и свойства организационной культуры. Содержание организационной культуры. Системный подход к изучению организационной культуры.
2	<b>Тема 2. Основные компоненты организационной культуры</b>	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Компоненты организационной культуры. Характеристики организационной культуры. Влияние факторов внешней и внутренней среды организации на особенности ее организационной культуры. Дешифровка организационной культуры. Философия, миссия, цели, стратегии и ценности организации. Трудовая этика и мораль. Внешний вид персонала. Коммуникационные системы. Характер взаимодействия.
3	<b>Тема 3. Миссии и девизы организации</b>	Миссия и ее функции. Деловое кредо организации. Подходы к формированию стратегической миссии. Классификация миссии в зависимости от содержания и назначения. Связь сферы деятельности, стратегии, типа организационной культуры и вида миссии организации. Девизы организации.
4	<b>Тема 4. Трудовая этика и мораль</b>	Особенности профессиональной этики управляющего. Методы изучения особенностей межличностного взаимодействия в коллективе. Методы повышения этического уровня организации. Этические кодексы, карты этики, комитеты по этике, социальные ревизии, обучение этичному поведению (тренинги, консультации и т.п.). Внешний вид персонала.
5	<b>Тема 5. Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации</b>	Характер взаимодействия в организации. Степень взаимодействия внутри организации, при которой оно выражено в формальной иерархии и подчиненности. Коммуникационные системы язык общения (использование устной, письменной, невербальной коммуникации, «телефонного права», открытость коммуникации). Зависимость характера коммуникации от отраслевой,

		функциональной и территориальной принадлежности организации. Организационный климат и культура.
6	<b>Тема 6. Типология организационных культур, характеристика основных типов</b>	Типология Р.Рюттингера. Исследования М.К. де Врие и Д.Миллера. Типология культур С.Медока и Д.Паркина. Типология Р.Блейка и Д.Моутон. Типология Ч.Хенди. Классификация Т.Дила и А.Кеннеди, профили организационной культуры. Типология У.Ноймана. Типология Г.Хофстеда. Практическая диагностика и изучение оргкультуры, типология К.Камерона и Р.Куинна, построение профиля организационной культуры на основе рамочной конструкции. Понятие и виды субкультур в организациях. Сильные и слабые культуры.
7	<b>Тема 7. Влияние организационной культуры на организационную эффективность</b>	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Стратегии изучения культуры организации. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Управление организационной культурой.
8	<b>Тема 8. Развитие организационной культуры</b>	Принципы и методы формирования организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Практика социальной ответственности организации, ориентации на потребителя, регулирования партнерских отношений. Особенности Российской организационной культуры.

#### 4 Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

## 5 Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- Участие в обсуждении теоретических вопросов на семинарских занятиях	3 баллов	12 баллов
- Выполнение практических заданий на семинарских занятиях	6 баллов	36 баллов
- Тестирование (темы 1-5))	6 баллов	6 баллов
- Контрольная работа (темы 6-8)	6 баллов	6 баллов
Промежуточная аттестация – экзамен		40 баллов
<b>Итого за семестр</b>		<b>100 баллов</b>

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

### 5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/	«хорошо»	Выставляется обучающемуся, если он знает

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
С		<p>теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-2 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

При оценивании выполнения практических заданий учитывается:

- знание теории изученных вопросов, правильное использование полученных знаний (0-1 балла);
- полнота выполнения типового задания и/или ситуационной задачи, полнота осмысления реальной профессионально-ориентированной ситуации, необходимой для решения данной проблемы (0-2 балла);
- правильность выбора методов и моделей, позволяющие оценивать и диагностировать умения и навыки синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей, поиском рациональных альтернативных вариантов (0-3 балла).

При оценивании контрольной работы учитывается:

- полнота выполненной работы (задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности) – 1-2 балла;
- обоснованность содержания и выводов работы (задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны) – 3-4 балла;
- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -5-6 баллов.

#### *Промежуточная аттестация (экзамен)*

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);

- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-20 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-10 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (11-20 баллов).

### **5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся**

## **6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1 Список источников и литературы**

#### *Основная литература*

##### Учебная литература

Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании : учеб. Пособие / Т.О. Соломанидина. — 2-е изд., перераб. И доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 624 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN . — Текст : электронный. — URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1007098> \

Балашов, А. П. Организационная культура : учеб. Пособие / А.П. Балашов. — М. : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. — 278 с. — ISBN 978-5-16-103727-0. — Текст : электронный. — URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1013438>

Тихомирова, О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учебное пособие / О.Г. Тихомирова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 151 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-16-101609-1. — Текст : электронный. — URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/1072287>

##### Научная литература

- Персикова, Т. Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т. Н. Персикова. — Москва : Логос, 2011. — 288 с. — (Новая университетская библиотека). — ISBN 978-5-98704-467-4. — Текст : электронный. — URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/469297>

Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура [Электронный ресурс] : учеб. Пособие / Т. Н. Персикова. — Москва : Логос, 2011. — 224 с. — ISBN 978-5-98704-127-9. — Текст : электронный. — URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/469331>

#### *Дополнительная литература*

Иванова, И. С. Этика делового общения : учебное пособие / И.С. Иванова. — 3-е изд., испр. И доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 168 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/2086. — ISBN 978-5-16-100057-1. — Текст : электронный. — URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/1069147>

## **6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».**

О.М. как за и // Мотивация и труда. — 2011. — № 1. ресурс]. — доступа. — URL:<http://grebennikon.ru/journal-24.html>

## **6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Доступ к профессиональным базам данных: <https://www.rsuh.ru/liber/resources.php>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

## **7 Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для обеспечения дисциплины «Организационная культура» используется материально-техническая база образовательного учреждения: компьютерные классы и научная библиотека РГГУ.

Состав программного обеспечения:

- 1 Windows 10 Pro
- 2 Microsoft Office 2016
- 3 Kaspersky

## **8 Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания

оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9 Методические материалы**

### **9.1 Планы семинарских занятий**

#### **Семинар №1**

**Тема. Основные компоненты организационной культуры**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Рассмотреть понятие «организационная культура».
2. Выявить факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
3. Выявить особенности влияния философии, целей, стратегий, ценностей организации на ее культуру.

**Контрольные вопросы:**

1. Структура и свойства организационной культуры.
2. Содержание организационной культуры.
3. Системный подход к изучению организационной культуры.
4. Основные компоненты организационной культуры
5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.

#### **Семинар №2.**

**Тема. Трудовая этика и мораль**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Основные понятия «этика» и «мораль».
2. Выявление особенностей профессиональной этики.
3. *Приобретение навыков этичного поведения в профессиональной деятельности.*

#### **Семинар №3.**

**Тема. Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие «коммуникация».
2. Общие требования к коммуникациям.
3. Причины неэффективности коммуникации и обратной связи.
4. Содержание корпоративного стандарта коммуникации.

**Контрольные вопросы:**

1. Коммуникационные системы.
2. Характер взаимодействия.

#### **Семинар №4**

**Тема. Типология организационных культур, характеристика основных типов**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Типология Р.Рюттингера.
2. Исследования М.К. де Врие и Д.Миллера.
3. Типология культур С.Медока и Д.Паркина.
4. Типология Р.Блейка и Д.Моутон.
5. Типология Ч.Хенди.
6. Классификация Т.Дила и А.Кеннеди, профили организационной культуры.
7. Типология У.Ноймана.
8. Типология Г.Хофстеда.
9. Особенности практической диагностики и изучения организационной культуры.

Профиль организационной культуры на основе типологии К.Камерона и Р.Куинна.

### **Семинар №5**

**Тема. Влияние организационной культуры на организационную эффективность**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Содержание и показатели анализа организационной культуры.
2. Стратегии изучения культуры организации.
3. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
5. Управление организационной культурой.
6. Модель Д. Денисона.

## **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

*Цель курса* – состоит в подготовке студентов, способного на основе полученных знаний обоснованно принимать решения по различным вопросам, связанным с проблемами организационной культуры.

*Задачи курса:*

- раскрыть содержание понятия организационная культура (суть явления, роль и функции в обеспечении жизнедеятельности организации), представить основные отечественные и зарубежные модели, подходы к концепции организационной культуры;
- ознакомить с типологией организационных культур;
- рассмотреть основные компоненты организационной культуры;
- развить у студентов на основе системного подхода практических навыков анализа показателей организационной культуры и диагностики ее состояния;
- сформировать навыки применения на практике способов управления организационной культурой (формирование, а также изменение, совершенствование текущего ее состояния);
- сформировать навыки применения на практике методик оценки степени влияния организационной культуры на организационную эффективность.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **Знать:**

- содержание, структуру и свойства организационной культуры;
- типологию организационных культур, характеристику основных типов;
- стратегии изучения культуры организации;
- принципы и методы формирования организационной культуры;
- методы поддержания организационной культуры;
- методы изменения организационной культуры;
- вариативные способы управления организационной культурой;
- взаимосвязь культуры и стратегии организации;
- влияние организационной культуры на организационную эффективность;

### **Уметь:**

- распознавать специфику организационной культуры в конкретно взятой организации, в том числе концептуальные основания, лежащие в основе ее функционирования;
- определить на практике на основании ведущих характеристик тип организационной культуры;
- проанализировать содержание, исследовать структуру и свойства организационной культуры;
- использовать системный подход, различные методики изучения организационной культуры;
- применять на практике методы формирования и способы управления организационной культурой;
- оценивать степень влияния организационной культуры на организационную эффективность;

### **Владеть:**

- навыками формирования, поддержания и совершенствования организационной культуры;
- навыками сбора, анализа и результативного использования информации при анализе и диагностике организационной культуры.