

**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

Направление 38.03.03 – Управление персоналом  
Направленность «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2024

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

канд. экон. наук, доцент М.А. Лашкевич

Ответственный редактор

д-р экон. наук, проф. Н. В. Овчинникова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания  
организационного развития

№ 8 от 25.03.2024

## 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.....	4
2. Структура дисциплины.....	5
3. Содержание дисциплины.....	6
4. Образовательные технологии.....	7
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	7
5.1. Система оценивания.....	7
5.2. Критерии выставления оценок.....	8
5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	10
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	14
6.1. Список источников и литературы.....	14
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	14
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	14
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	14
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	15
9. Методические материалы.....	16
9.1. Планы семинарских занятий.....	16
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	17
9.3. Иные материалы.....	17
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	18

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1. Цель и задачи дисциплины

*Цель курса* – состоит в подготовке бакалавра, 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:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.4 -Умеет обеспечивать соблюдение этических и культурных норм взаимоотношений в организации	<b>Знать:</b> - этических и культурных норм взаимоотношений в организации, <b>Уметь:</b> - обеспечивать соблюдение этических и культурных норм взаимоотношений в организации <b>Владеть:</b> - навыками обеспечения соблюдения этических и культурных норм взаимоотношений в организации

## 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» входит в вариативную часть учебного плана бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленность «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору. Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения дисциплин и прохождения практик: «Основы управления персоналом», «Психология управления персоналом», «Социология управления персоналом».

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Кросс-культурные коммуникации», «Организационное поведение», «Деловые коммуникации».

## 2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

### 1.1 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
2	Лекции	18
2	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

### Структура дисциплины для очно-заочной 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
4	Лекции	12
4	Семинары/лабораторные работы	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 языка 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	6 баллов	36 баллов

на семинарских занятиях		
- Тестирование (темы 1-5))	6 баллов	6 баллов
- контрольная работа (темы 6-10)	6 баллов	6 баллов
Промежуточная аттестация		
Промежуточная аттестация - зачет	40 баллов	40 баллов
<b>Итого за семестр</b>	<b>100 баллов</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

Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. 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. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>



Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает 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	«удовлетвори-тельно»/ «зачтено (удовлетвори-тельно)»/ «зачтено»	<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»/ не зачтено	<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>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

### 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

В процессе изучения курса проводится контроль знаний студентов в соответствии с Положением РГГУ о его проведении. Он предполагает учет результатов написания контрольных работ на семинарских занятиях, результатов самостоятельной работы по выполнению аналитических заданий, а также степени участия студентов в обсуждении вопросов и выполнения практических заданий на семинарских занятиях.

Оценка знаний представляет собой совокупность различных показателей работы студента в течение всего процесса обучения. По курсу «Организационная культура» предусматривается текущий контроль успеваемости в форме опроса на занятиях, тестирования и выполнение практических заданий. Промежуточный контроль проводится в форме защиты итогового теста и итоговой письменной контрольной, с учетом набранных в семестре баллов, по результатам которых студенты получают зачет, и экзамен. Итоговая контрольная работа проводится в форме письменной работы, предусматривающей ответы в свободной форме на поставленные вопросы.

Итоговая оценка выставляется в полном соответствии с утверждённой в РГГУ рейтинговой системой контроля знаний.

#### *Текущий контроль*

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 (зачет)*

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).

#### **Примерный тест по дисциплине:**

1. Организационная культура компании:

- духовная жизнь людей,

- этические нормы
  - Правила
  - Знания
  - Общечеловеческие ценности
  - правила этикета
  - манера поведения}
2. Кто является разработчиком бюрократической теории:
- Эдгар Шейн
  - Генри Минтцберг
  - Фредерик Тейлор
  - Макс Вебер
3. Что понимается под понятием культура организации:
- экономическое состояние организации
  - позиции, точки зрения, манера поведения
  - структура организации
  - авторитет руководителя
  - степень конфликтности организации
4. Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строится формальное отношение между людьми в организации:
- организационная культура
  - организационная структура
  - организационный дизайн
5. Какой критерий по мнению Шейна не является уровнем изучения организационной культуры:
- поверхностный
  - провозглашаемых ценностей
  - субъективный
  - базовых представлений

6. Способности организационной культуры оставаться устойчивой и противостоять негативным тенденциям, не теряя своей эффективности это:

- адаптивность
- относительность
- системность
- разделяемость
- коммуникативность

7. Стратегией изучения организационной культуры не является:

- холистическая
- метафорическая
- количественная
- качественная

8. Логический подход к происходящему, поведения, образ действий, потенциальные возможности, система идей фирмы, ее взгляды на окружающую среду и на своё место в ней, с преобладанием факторов внешней адаптации входит в понятие:

- философия фирмы
- миссия фирмы
- кредо фирмы
- бренд

9. К функциям организационной культуры относится:

- познавательная
- коммуникационная
- планирующая
- мотивирующая
- контролирующая

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

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

#### *Литература*

#### *Обязательная литература*

1. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании: учебное пособие / Т. О. Соломанидина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 624 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003946-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1007098>
2. Балашов, А. П. Организационная культура: учебное пособие / А. П. Балашов. — Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2021. — 278 с. - ISBN 978-5-9558-0475-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1150325>

#### *Дополнительная литература*

1. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 7-е изд., перераб. и доп. — Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2023. — 672 с. - ISBN 978-5-9776-0554-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2016155>

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

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)
2. ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)
3. Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)
4. Cambridge University Press
5. ProQuest Dissertation & Theses Global
6. SAGE Journals
7. Taylor and Francis

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

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

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

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows

2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ**

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+2.**

**Тема. Основные компоненты организационной культуры (4 часа).**

**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 №3+4.**

**Тема. Трудовая этика и мораль (4 часа).**

**Вопросы для обсуждения:**

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

**Контрольные вопросы:**

1. Трудовая этика и мораль.
2. Внешний вид персонала.



### Семинар №5+6+7.

**Тема. Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации (6 час.)**

**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 №8+9+10+11

**Тема. Типология организационных культур, характеристика основных типов (8 час.)**

**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.

**Контрольные вопросы:**

1. Типология организационных культур, характеристика основных типов
2. Практическая диагностика и изучение оргкультуры.
3. Понятие и виды субкультур в организациях.
4. Сильные и слабые культуры.
5. Содержание и показатели анализа организационной культуры.

### Семинар №12+13

**Тема. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (4 час.)**

**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.

**9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

**9.3. Иные материалы**

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Организационная культура» входит в вариативную часть учебного плана бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» направленность «Управление персоналом организации» и является курсом по выбору. Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления.

*Цель курса* – состоит в подготовке бакалавра, 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.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой

ПК-3.4 -Умеет обеспечивать соблюдение этических и культурных норм взаимоотношений в организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- этических и культурных норм взаимоотношений в организации,

**Уметь:**

- обеспечивать соблюдение этических и культурных норм взаимоотношений в организации

**Владеть:**

- навыками обеспечения соблюдения этических и культурных норм взаимоотношений в организации

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.