

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 подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность: Международный менеджмент

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2021



## 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 кафедры

№ 12 от 03.06.2021



## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

### **1. Пояснительная записка**

1.1 Цель и задачи дисциплины «Организационная культура»

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине «Организационная культура»

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

### **2. Структура дисциплины «Организационная культура»**

### **3. Содержание дисциплины «Организационная культура»**

### **4. Образовательные технологии**

### **5. Оценка планируемых результатов обучения**

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная культура»

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

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Организационная культура»**

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

### **9. Методические материалы**

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

## **Приложения**

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### 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. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине «Организационная культура»

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

*общекультурными компетенциями (ОК),*

Владение способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия **ОПК-1.1;**

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.

Результаты обучения могут быть представлены в виде таблицы:

<i>Коды компетенции</i>	<i>Содержание компетенции</i>	<i>Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине</i>
ОПК-1.1	Понимает состав и смысл поставленных задач с позиции основ экономической, организационной и управленческой теории.	<i>Знать:</i> основные понятия экономической, организационной и управленческой теории. <i>Уметь:</i> использовать методы экономической, организационной и управленческой теории в целях эффективного регулирования деятельности и целенаправленного развития организации. <i>Владеть:</i> новыми подходами, методами и лучшей практикой в области современного менеджмента, инструментами его информационной поддержки, которые опираются на инновационные технологии, методами реализации управленческих функций.

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» является частью профессионального цикла дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения дисциплин и прохождения практик: «Менеджмент организации», «Стратегический менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Деловые коммуникации», «Организационное поведение».



В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Кросс-культурный менеджмент», «Управленческое консультирование», «Оценка эффективности управления в организации».

## 2. Структура дисциплины «Организационная культура»

### Структура дисциплины «Организационная культура» для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 114 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 42 ч., самостоятельная работа обучающихся 54 ч., промежуточная аттестация 18 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации ( <i>по семестрам</i> )
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практические	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		
1	Понятие, структура и содержание организационной культуры	7	2		2			6	Собеседование, входное тестирование
2	Основные компоненты организационной культуры	7	2		4			6	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
3	Миссии и девизы организации	7	2		2			6	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
4	Трудовая этика и мораль	7	2		2			6	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий



5	Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	7	2		2			6	Обсуждение теоретических вопросов.
6	Типология организационных культур, характеристика основных типов	7	4		4			6	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий Тестирование
7	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	7	2		4			6	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
8	Развитие организационной культуры	7	2		2			12	Обсуждение теоретических вопросов. Проверка результатов выполнения практических заданий
	Экзамен						18		Итоговая контрольная работа
	Итого:		20		22		18	54	114

### 3. Содержание дисциплины «Организационная культура»

№	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 этическому 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

При реализации программы дисциплины «Организационная культура» используются различные образовательные технологии, направленные на формирование заявленных компетенций. В аудиторную нагрузку входят лекционные и семинарские занятия, а также различные формы контроля. Используются активные и интерактивные формы проведения занятий. При реализации программы дисциплины «Организационная культура» используются: проблемный метод изложения лекционного материала, решение практических задач по вопросам темы на семинарских занятиях.

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку к семинарским занятиям, проводимым в форме разбора конкретных ситуаций; индивидуальную работу в компьютерном классе и библиотеке. Она направлена на закрепление и углубление знаний, полученных в ходе аудиторных занятий.

Изучение дисциплины заканчивается подготовкой итоговой письменной работы, написанной студентами на основе анализа материалов, собранных в ходе самостоятельной работы в компьютерном классе и библиотеке. Итоговая письменная работа по дисциплине позволяет проверить уровень овладения студентами общепрофессиональных и профессиональных компетенций, заявленными в данной дисциплине и соответствующих ФГОС ВО по направлению подготовки». 38.03.02 «Менеджмент»

#### Образовательные технологии по дисциплине «Организационная культура»

*\_68\_ % – интерактивных занятий от объема аудиторных занятий*

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование раздела</b>	<b>Виды учебных занятий</b>	<b>Образовательные технологии</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.	Понятие, структура и содержание организационной культуры	Лекция 1	Вводная лекция
2.	Основные компоненты организационной культуры	Лекция 2,3 Семинар 1, Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Развернутая беседа с обсуждением доклада Разбор конкретных ситуаций
3.	Миссии и девизы организации	Лекция 4,5	Лекция-визуализация Развернутая беседа с обсуждением доклада



		Семинар 2, самостоятельная работа	Разбор конкретных ситуаций
4.	Трудовая этика и мораль	Лекция 6 Семинар 3, самостоятельная работа	Лекция-визуализация Развернутая беседа с обсуждением доклада Разбор конкретных ситуаций
5.	Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	Лекция 7,8 Семинар 4 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Разбор конкретных ситуаций
6.	Типология организационных культур, характеристика основных типов	Лекция 9,10 Семинар 5 Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Разбор конкретных ситуаций
7.	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	Лекция 11,12 Семинар 6, самостоятельная работа	Лекция-визуализация Семинар-дискуссия Разбор конкретных ситуаций
8.	Развитие организационной культуры	Лекция 13,14 Семинар 7, Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Развернутая беседа с обсуждением доклада Разбор конкретных ситуаций

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

В процессе изучения курса проводится рейтинговый контроль знаний студентов в соответствии с Положением РГГУ о его проведении. Он предполагает учет результатов самостоятельной работы по выполнению типовых и ситуационных заданий, а также степени участия студентов в обсуждении вопросов 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, выполнение практических заданий. Промежуточный контроль проводится в форме тестирования и итоговой письменной контрольной работы. С учетом набранных в семестре баллов студенты получают 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.

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 6-10)	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»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	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.



<b>Баллы/ Шкала ECTS</b>	<b>Оценка по дисциплине</b>	<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине</b>
		<p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
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</p>



Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы 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 «Организационная культура»

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 (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).



## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1. Список источников и литературы

#### *Литература*

##### *Обязательная 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.znanium.com/catalog/product/1007098 \](https://new.znanium.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.znanium.com/catalog/product/1013438](https://new.znanium.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.znanium.com/catalog/product/1072287](https://new.znanium.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.znanium.com/catalog/product/469297](https://new.znanium.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.znanium.com/catalog/product/469331](https://new.znanium.com/catalog/product/469331)

#### *1.1.1 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](https://new.znanium.com/catalog/product/1069147)

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

Туманова О.М. Преданность работодателю как лучшая мотивация: аргументы за и против // Мотивация и оплата труда. — 2011. — № 1. [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL:<http://grebennikon.ru/journal-24.html>

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Организационная культура»

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



При реализации программы дисциплины используются следующие образовательные технологии – аудиторные занятия проводятся в виде лекций с использованием ПК и компьютерного проектора. В большей части курса используется проблемный метод изложения лекционного материала, сделан акцент на контекстное обучение студентов.

Практические занятия проводятся, в основном, в форме разбора конкретных ситуаций с использованием технологии «Обучение в сотрудничестве» и дискуссий.

Самостоятельная работа студентов проводится для подготовки к выполнению практических работ, текущему и промежуточному контролю (индивидуальная работа студента в компьютерном классе или библиотеке).

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

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого от студента требуется представить заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) и личное заявление (заявление законного представителя).

В заключении ПМПК должно быть прописано:

- рекомендуемая учебная нагрузка на обучающегося (количество дней в неделю, часов в день);
- оборудование технических условий (при необходимости);
- сопровождение и (или) присутствие родителей (законных представителей) во время учебного процесса (при необходимости);
- организация психолого-педагогического сопровождение обучающегося с указанием специалистов и допустимой нагрузки (количества часов в неделю).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при необходимости могут быть созданы фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

Форма проведения текущей и итоговой аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических





особенностей (устно, письменно (на бумаге, на компьютере), в форме тестирования и т.п.). При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

## 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.

### Список литературы

#### 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.znaniium.com/catalog/product/1069147>](#)

#### **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.*

#### **Список литературы**

[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.znanium.com/catalog/product/1007098 \](https://new.znanium.com/catalog/product/1007098)

**ИНФРА-М, 2009. – 624 с.**

**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.

#### **Список 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.znanium.com/catalog/product/1007098 \](https://new.znanium.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.znanium.com/catalog/product/1013438](https://new.znanium.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.znanium.com/catalog/product/1072287](https://new.znanium.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.znanium.com/catalog/product/469297](https://new.znanium.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.znaniium.com/catalog/product/1069147>](https://new.znaniium.com/catalog/product/1069147)

#### **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.

#### **Список 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> \](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>](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>](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>](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.znaniium.com/catalog/product/1069147>](https://new.znaniium.com/catalog/product/1069147)

#### **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.

#### **Список 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> \](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>](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>](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>](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. -](https://new.znaniium.com/catalog/product/469331)



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.znaniium.com/catalog/product/1069147>](#)

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы



## АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Организационная культура» является частью профессионального цикла дисциплин учебного плана по направлению подготовки «Менеджмент». Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления Института управления, экономики и права.

*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:

*общих компетенциями (ОК),*

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры **ОПК-1.1**;

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.

Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме тестирования и выполнение практических заданий, промежуточный контроль в форме защиты итоговой письменной контрольной и курсовой работ, сдачи зачета, экзамена по теоретической и практической частям курса. Итоговая оценка выставляется в полном соответствии с утверждённой в РГГУ рейтинговой системой контроля знаний.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 114 часов.

