

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
(ВлГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института ИЭиМ  
Захаров П.Н.  
« 2021 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ**

**направление подготовки / специальность**

**38.03.03. «Управление персоналом»**

(код и наименование направления подготовки (специальности))

**направленность (профиль) подготовки**

**Управление персоналом**

(направленность (профиль) подготовки)

г. Владимир

2021

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление организационной культурой» является формирование и поддержание культуры организации студентами направления «Управление персоналом», которые активно взаимодействуют с окружающими для выполнения своих рабочих задач.

Задачи:

- Изучение различных методологических подходов к становлению организационной культуры;
- Формирование целостных представлений об общих и специфических законах организационной культуры;
- Освоение теоретико-методологической базы организационного управления;
- Формирование знаний и навыков в разработке организационных структур управления;
- Формирование представления об основных факторах и параметрах поведения индивидов и групп в организациях;
- Формирование навыков по обоснованию организационных изменений, направленных на становление организационной культуры.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Управление организационной культурой» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3. Владеет практическим опытом участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия	<b>Умеет:</b> - использовать практический опыт участия в командной работе, в различных социальных проектах для формирования и внедрения организационной культуры на предприятии <b>Владеет:</b> - навыками формирования и внедрения организационной культуры на предприятии, основываясь на практическом опыте участия в командной работе, в различных социальных проектах	Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание

<p>ПК-6. Способность осуществлять деятельность по управлению социальным развитием персонала, разработке и реализации корпоративной социальной политики.</p>	<p>ПК-6.1. Знает принципы развития человеческого потенциала, особенности кадровых рисков, методы их оценки и способы их минимизации</p>	<p><b>Знает:</b> - приемы и правила формирования и разработки различных программ организационной культуры предприятия. <b>Умеет:</b> - Формирует и разрабатывает программы корпоративной социальной политики и социальной ответственности организаций. <b>Владеет:</b> - Формирует и разрабатывает программы корпоративной социальной политики и социальной ответственности организаций.</p>	<p>Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание</p>
	<p>ПК-6.2. Умеет разрабатывать социальные программы по развитию персонала в организации, программы корпоративной социальной политики и социальной ответственности организаций и оценивать последствия их внедрения</p>	<p><b>Знает:</b> - способы трансформации организационной культуры. - формы сопротивления персонала изменениям организационной культуры <b>Владеет:</b> - навыками реализации организационной культуры в рамках обеспечения корпоративной социальной политики</p>	<p>Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание</p>
	<p>ПК-6.3. Владеет навыками сбора и анализа информации об особенностях социально-трудовых отношений на федеральном, региональном уровнях, а также в организациях и навыками консалтинга всех сотрудников организации по вопросам профессиональной этики, деловых взаимоотношений, а также разработке программ по внедрению социального этикета.</p>	<p><b>Знает:</b> - элементы профессиональной этики, деловых взаимоотношений; - понятие и механизмы реализации социального этикета. <b>Умеет:</b> - разрабатывать программу по внедрению социального этикета в рамках организационной культуры предприятия. <b>Владеет:</b> - навыками формирования знаний всех сотрудников организации по вопросам</p>	<p>Тестовые вопросы Практико-ориентированное задание</p>



		профессиональной этики, деловых взаимоотношений; навыками разработки программы по внедрению социального этикета рамках организационной культуры предприятия	
--	--	--	--

#### 4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 часа

#### Тематический план форма обучения очно-заочная (ускоренная форма)

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Основные понятия, структура и содержание дисциплины, системный подход к изучению организационной культуры	7		1			1	20	
2	Основные компоненты организационной культуры	7		1	1			13	
3	Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	7		1			1	13	Рейтинг-контроль №1
4	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	7		1	1			13	
5	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	7		1			1	13	
6	Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры	7		1	1			13	Рейтинг-контроль №2
7	Содержание и показатели анализа организационной культуры	7		1			1	13	
8	Взаимосвязь культуры и стратегии организации	7		1	1		1	13	
9	Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения	7		2	1			13	Рейтинг-контроль №3

	культуры							
Всего за __7__ семестр:			10	5		5	124	
Наличие в дисциплине КП/КР								
Итого по дисциплине		7	10	5		5	124	Зачет с оценкой

**Тематический план  
форма обучения – очно-заочная**

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1	Основные понятия, структура и содержание дисциплины, системный подход к изучению организационной культуры	9		2	1		1	12	
2	Основные компоненты организационной культуры	9		2	1		1	12	
3	Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	9		2	1		1	12	Рейтинг-контроль №1
4	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	9		2	1		1	12	
5	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	9		2	1		1	12	
6	Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры	9		2	1		1	12	Рейтинг-контроль №2
7	Содержание и показатели анализа организационной культуры	9		2	1		1	12	
8	Взаимосвязь культуры и стратегии организации	9		2	1		1	12	
9	Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры	9		2	1		1	12	Рейтинг-контроль №3
Всего за __9__ семестр:		9		18	9		9	108	
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		9		18	9		9	108	Зачет



### Содержание лекционных занятий по дисциплине

#### **Тема 1. Основные понятия, структура и содержание дисциплины, системный подход к изучению организационной культуры**

Основные понятия курса «Управление организационной культурой». Структура организационной культуры. Содержание организационной культуры.

#### **Тема 2. Основные компоненты организационной культуры**

Ценности - ядро организационной культуры. Коммуникационные системы. Внешний вид персонала - деловой облик сотрудника. Трудовая этика и мораль - этические ценности организации. Характер взаимодействия.

#### **Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры**

Основные подходы к проблеме формирования организационной культуры. Методы поддержания и укрепления организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

#### **Тема 4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность**

Понятие эффективности в управлении. Некоторые модели влияния культуры.

#### **Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры**

Некоторые особенности организационных культур. Предпосылки формирования российской организационной культуры.

#### **Тема 6. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры**

Гендерная субкультура. Возрастные различия субкультур. Сильные и слабые организационные культуры.

#### **Тема 7. Содержание и показатели анализа организационной культуры**

Значение и вопросы оценки организационной культуры. Инструменты оценки организационной культуры.

#### **Тема 8. Взаимосвязь культуры и стратегии организации**

Базовые взаимосвязи миссии организации и ее организационной культуры. Направления анализа взаимосвязи культуры и стратегии организации.

#### **Тема 9. Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры**

Теоретические аспекты типологии организационных культур. Способы трансформации организационной культуры. Формы сопротивления персонала изменениям организационной культуры. Пути преодоления сопротивления персонала изменениям организационной культуры.

### Содержание практических занятий по дисциплине

#### **Тема 1. Основные понятия, структура и содержание дисциплины, системный подход к изучению организационной культуры**

Разбор на конкретных примерах системного подхода к изучению организационной культуры.

#### **Тема 2. Основные компоненты организационной культуры**

Внешний вид персонала - деловой облик сотрудника.  
Трудовая этика и мораль - этические ценности организации.  
Характер взаимодействия.

#### **Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры**

Проблемы, влияющие на формирование организационной культуры. Основные источники и этапы формирования культуры организации.

#### **Тема 4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность**

Понятие эффективности в управлении.  
Некоторые модели влияния культуры.

#### **Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры**

Российская хозяйственная культура. Деловая культура.

#### **Тема 6. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры**

Гендерная субкультура. Возрастные различия субкультур. Сильные и слабые организационные культуры.



**Тема 7. Содержание и показатели анализа организационной культуры**

Анализ конкретных управленческих ситуаций.

**Тема 8. Взаимосвязь культуры и стратегии организации**

Миссия организации и организационная культура.

Взаимосвязь культуры и стратегии организации.

Типология организационных культур.

**Тема 9. Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры**

Положительные и отрицательные организационные культуры: разбор примеров из отечественного и зарубежного управленческого опыта.

## **5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

**5.1. Текущий контроль успеваемости**

**Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине «Управление организационной культурой»**

**Тема 1. Основные понятия, структура и содержание дисциплины, системный подход к изучению организационной культуры**

1. Определите структуру организационной культуры.
2. Что содержит организационная культура?

**Тема 2. Основные компоненты организационной культуры**

1. Чем представлено ядро организационной культуры?
2. Какие коммуникационные системы существуют?
3. Опишите внешний вид персонала.
4. В чем суть трудовой этики и морали?

**Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры**

1. Какие подходы к проблеме формирования организационной культуры существуют?
2. Какие методы поддержания и укрепления организационной культуры более практичны?
3. Какие факторы влияют на формирование организационной культуры?

**Тема 4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность**

1. Суть понятия «Эффективность» в управлении.
2. Какие модели влияния культуры Вы знаете?

**Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры**

1. В чем состоят особенности организационных культур?
2. Каковы предпосылки формирования российской организационной культуры?

**Тема 6. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры**

1. Что собой представляет тендерная субкультура?
2. Каковы возрастные различия субкультур?
3. В чем состоят сильные и слабые организационные культуры?

**Тема 7. Содержание и показатели анализа организационной культуры**

1. В чем состоит важность оценки организационной культуры?
2. Каковы инструменты оценки организационной культуры?

**Тема 8. Взаимосвязь культуры и стратегии организации**

1. В чем состоит взаимосвязь миссии организации и ее организационной культуры?
2. Опишите направления анализа взаимосвязи культуры и стратегии организации.

**Тема 9. Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры**

1. В чем состоит типология организационных культур?
2. Каковы способы трансформации организационной культуры?
3. Какие формы сопротивления персонала изменениям организационной культуры существуют?
4. Каковы пути преодоления сопротивления персонала изменениям организационной культуры?

**Примеры тестовых заданий по дисциплине «Управление организационной культурой», используемых при текущем контроле  
Рейтинг-контроль № 1**

Вариант 1

1. Системный подход к изучению организационной культуры.
2. Коммуникационные системы. Внешний вид персонала - деловой облик сотрудника.
3. Факторы и проблемы, влияющие на формирование организационной культуры.

Вариант 2

1. Основные понятия курса «Управление организационной культурой».
2. Ценности - ядро организационной культуры.
3. Основные подходы к проблеме формирования организационной культуры.

Вариант 3

1. Трудовая этика и мораль - этические ценности организации. Характер взаимодействия.
2. Структура и содержание организационной культуры.
3. Основные подходы к проблеме формирования организационной культуры.

**Рейтинг-контроль № 2**

Вариант 1

1. Понятие эффективности в управлении.
2. Некоторые особенности организационных культур. Деловая культура.
3. Модальная и нормативная субкультуры предприятия.

Вариант 2

1. Некоторые модели влияния культуры.
2. Предпосылки формирования российской организационной культуры.
3. Гендерная субкультура. Возрастные различия субкультур.

Вариант 3

1. Субкультуры. Профессиональные субкультуры.
2. Контркультура. Формы проявления девиантного поведения.
3. Сильные и слабые организационные культуры.

**Рейтинг-контроль № 3**

Вариант 1

1. Значение и вопросы оценки организационной культуры.
2. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
3. Национальные особенности персонала.

Вариант 2

1. Инструменты оценки организационной культуры.
2. Типология организационных культур.
3. Положительные и отрицательные организационные культуры.

Вариант 3

1. Миссия организации и организационная культура.
2. Вариант систематизации организационных культур (организации "А" и "Б").
3. Вопросы оценки организационной культуры.

**5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины**

**Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Управление организационной культурой»**

1. Понятие организационной культуры.
2. Организационная культура: история становления дисциплины и проблематика современных исследований.
3. Сравнительная характеристика понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «профессиональная культура», «управленческая культура», «культура сотрудников организации». Уровни проявления организационной культуры.



4. Структурные компоненты и уровни анализа культуры организации.
5. Миссия, цели, ценности, нормы организации: определение и характеристика понятий.
6. Механизмы возникновения и формирования культуры организации.
7. Типы субкультур. Влияние субкультур на функционирование организации.
8. Эволюция организационной культуры на этапах возникновения, развития, расцвета и угасания компании.
9. Характеристика подходов к анализу организационной культуры
10. Ядро организационной культуры. Коммуникационные системы.
11. Внешний вид персонала - деловой облик сотрудника. Трудовая этика и мораль - этические ценности организации.
12. Методы поддержания и укрепления организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
13. Проблемы, влияющие на формирование организационной культуры. Понятие эффективности в управлении.
14. Некоторые модели влияния культуры. Некоторые особенности организационных культур.
15. Российская хозяйственная культура.
16. Некоторые особенности организационных культур.
17. Субкультуры. Профессиональные субкультуры.
18. Модальная и нормативная субкультуры предприятия.
19. Контркультура. Формы проявления девиантного поведения.
20. Тендерная субкультура. Возрастные различия субкультур.
21. Сильные и слабые организационные культуры.
22. Значение и вопросы оценки организационной культуры.
23. Инструменты оценки организационной культуры.
24. Миссия организации и организационная культура.
25. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
26. Типология организационных культур.
27. Вариант систематизации организационных культур (организации "А" и "Б"). ;
28. Национальные особенности персонала.
29. Положительные и отрицательные организационные культуры.
30. Изменения организационной культуры как объективный процесс.
31. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. Основные источники и этапы формирования культуры организации.

### **5.3. Самостоятельная работа обучающегося.**

1. Национальные особенности организационной культуры.
2. Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях.
3. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.
4. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.
5. Организационная культура и имидж организации.
6. Фирменный стиль организации.
7. Формирование системы организационных ритуалов.
8. Особенности восприятия организационной культуры в современном российском и международном бизнесе.
9. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.
10. Этический кодекс организации и его роль в развитии организационной культуры.
11. «Мифология» как элемент организационной культуры.
12. Обоснование программы совершенствования организационной культуры.
13. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения. !
14. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.
15. Проблема существования контркультур в организации.
16. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
17. Этапы формирования культуры организации: проблемы и пути решения.

18. Основные принципы проектирования и управления культурой организации.
19. Организационная культура как способ решения проблем внутренней интеграции организации.
20. Организационная культура внешней адаптации и выживания организации.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
Основная литература*			
Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. - М.: Инфра-М.	2019		<a href="http://znanium.com/catalog/product/1013993">http://znanium.com/catalog/product/1013993</a>
Тесленко И.Б. Управление персоналом: учебное пособие. - Владимир: Изд-во ВлГУ.	2016	73	<a href="http://e.lib.vlsu.ru:80/handle/123456789/5307">http://e.lib.vlsu.ru:80/handle/123456789/5307</a>
Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.	2019		<a href="http://znanium.com/calalog/product/1003546">http://znanium.com/calalog/product/1003546</a>
Дополнительная литература			
Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строительева Т.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб.пособие. - М.: Инфра-М.	2019		<a href="http://znanium.com/catalog/product/1008012">http://znanium.com/catalog/product/1008012</a>
Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. В.С.Гродского и Н.В. Солововой. - М.: РИОР.	2018		<a href="http://znanium.com/catalog/product/951436">http://znanium.com/catalog/product/951436</a>
Михайлина Г.И. Управление персоналом. Учеб.пособие - М.: Дашков и К.	2018		<a href="http://znanium.com/catalog/product/415303">http://znanium.com/catalog/product/415303</a>
Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. - М: Инфра-М.	2016	10	<a href="http://znanium.com/catalog/product/551362">http://znanium.com/catalog/product/551362</a>

### 6.2. Периодические издания

1. «Вопросы ЭКОНОМИКИ»
2. «Проблемы современной экономики»
3. «Российский экономический журнал»
4. «Экономист»
5. «Справочник кадровика»

### 6.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.pro-personal.ru>



2. <http://hrliga.com>
3. <http://www.hr-director.ru>
4. <http://www.hr-portal.ru>
5. <http://www.hr-journal.ru>
6. <http://id.atiso.ru/journal>

## **7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины указывается необходимое для обучения лицензионное программное обеспечение, оборудование, демонстрационные приборы, мультимедийные средства, учебные фильмы, тренажеры, карты, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – компьютерные классы, специально оборудованные аудитории и лаборатории и т.д.

Рабочую программу составил к.э.н. Смирнов В.Н.

(ФИО, должность, подпись)

Рецензент

(представитель работодателя) ООО, СпецКоллент - директор М.В. Вайтов

(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры МНИМР

Протокол № 18 от 30.06.2021 года

Заведующий кафедрой МНИМР д.э.н. Ползунова Н.Н. \_\_\_\_\_

(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 «Управление персоналом»

Протокол № 10 от 01.07.2021 года

Председатель комиссии зав. кафедры МНИМР д.э.н. Ползунова Н.Н. \_\_\_\_\_

(ФИО, должность, подпись)