

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



Проректор  
по учебно-методической работе

А.А.Панфилов

« 28 » 01 2016г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 "Управление персоналом "

Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования Бакалавриат

Форма обучения заочная (ускоренное обучение на базе ВПО)

| Семестр | Трудоемкость зач.<br>ед./ час. | Лекции,<br>час. | Практич.<br>занятия,<br>час. | Лаборат.<br>работы,<br>час. | СРС,<br>час. | Форма промежуточного<br>контроля<br>(экз./зачет) |
|---------|--------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------------------|--------------|--|
| 3       | 3 ЗЕТ/108час                   | 4               | 6                            |                             | 98           | зачет  |
| Итого   | 3 ЗЕТ/108час                   | 4               | 6                            |                             | 98           | зачет  |

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью курса является получение знаний, необходимых для диагностики, грамотного формирования и корректировки организационной культуры, как комплекса мероприятий, объединенных единой целью.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Организационная культура» относится к обязательным дисциплинам вариативной части. Место дисциплины в учебном процессе основывается на осознании ключевой роли человеческого фактора в успехе организации.

Дисциплина «Организационная культура» базируется на положениях и методах таких курсов, как «Основы теории управления», «Организационное поведение», «Психофизиология профессиональной деятельности».

Содержание дисциплины служит основой для освоения следующих дисциплин: «Рекрутмент», «Основы управленческого консультирования», «Корпоративное обучение» и др. в части оптимальной организации и использования человеческих ресурсов, направленных на эффективную реализацию стратегии предприятия.

Курс «Организационная культура» предназначен для повышения качества профессиональной подготовки бакалавров, а также умения для формировать и поддерживать корпоративную культуру в организации.

## 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями: - способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) - ОПК-9,

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

### **Знать:**

- сущность и структуру содержания организационной культуры
- существующие концепции организационной культуры и современные подходы к оценке особенностей индивидов
- основные методы создания, поддержания и развития организационной культуры

### **Уметь:**

- выделять закономерности и принципы формирования, поддержания и изменения организационной культуры
- определять основные тенденции и особенности развития национального в организационной культуре
- осуществлять деловое общение в организации

### **Владеть:**

- навыками управления поведением индивида и группы в рамках установившейся оргкультуры, соответствующей критериям эффективности деятельности организации.
- навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике
- навыками коммуникационных технологий

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

| № п/п        | Раздел (тема) дисциплины  | Семестр | Неделя семестра | Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах) |          |                      |                     |                    |           | Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %) | Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам) |
|--------------|---|---------|-----------------|--|----------|----------------------|---------------------|--------------------|-----------|---|---|
|              |   |         |                 | Лекции   | Семинары | Практические занятия | Лабораторные работы | Контрольные работы | СРС       |   |   |
| 1.           | Основные понятия, структура и содержание курса «Организационная культура» системный подход к изучению организационной культуры. | 3       |                 |  |          |                      |                     |                    | 10        |   |   |
| 2.           | Эволюция организационной культуры. Основные компоненты организационной культуры   | 3       |                 |  |          |                      |                     |                    | 10        |   |   |
| 3.           | Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры   | 3       |                 |  |          |                      |                     |                    | 10        |   |   |
| 4.           | Влияние организационной культуры на организационную эффективность   | 3       | 1               |  | 2        |                      |                     |                    | 10        | 2/66%   |   |
| 5.           | Факторы, влияющие на особенности организационной культуры   | 3       | 1               |  | 2        |                      |                     |                    | 12        | 1/50%   |   |
| 6.           | Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры.  | 3       |                 |  |          |                      |                     |                    | 12        |   |   |
| 7.           | Содержание и показатели анализа организационной культуры  | 3       | 1               |  | 1        |                      |                     |                    | 10        | 1/50%   |   |
| 8.           | Взаимосвязь культуры организации и делового общения   | 3       | 1               |  | 1        |                      |                     |                    | 12        | 1/50%   |   |
| 9.           | Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры.  | 3       |                 |  |          |                      |                     |                    | 12        |   |   |
| <b>Всего</b> |   |         | <b>4</b>        | <b>6</b>   |          |                      |                     |                    | <b>98</b> | <b>5/50%</b>  | <b>зачет</b>  |

#### 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Целью и задачами освоения дисциплины «Организационная культура» является закрепление навыков по формированию и поддержанию культуры организации. Усвоение дисциплины связано с приобретением студентами норм, правил и закономерностей данной дисциплины.

В процессе изучения дисциплины предполагается использование следующих образовательных технологиях преподавания:

- проблемное обучение;
- проектный метод;
- тестирование
- деловая игра.

Проблемная ситуация - центральное звено проблемного обучения, с помощью которого пробуждается мысль, познавательная потребность, активизируется мышление, создаются условия для формирования правильных обобщений. Совершенствование процесса обучения определяется стремлением активизировать учебно-познавательную деятельность студентов. Суть активизации обучения заключается в такой организации учебной деятельности, при которой студент приобретает основные навыки получения знаний и на основе этого научится самостоятельно «добывать знания».

#### *Проектный метод:*

Организация проектной деятельности в обучении способствует развитию творческого потенциала; проведению самостоятельных исследований; принятию решений; развитию умений работать в команде и отвечать за результаты коллективного труда; проведению экономической оценки процесса и результатов труда.

#### *Тестирование:*

Использование прогрессивных методов преподавания предполагает тестирование знаний студентов в соответствии с перечнем вопросов, разрабатываемым ведущим преподавателем по отдельным разделам дисциплины. Тестирование может проводиться как непосредственно на практическом занятии, так и в качестве задания с обязательным промежуточным подведением итогов ведущим преподавателем.

Студенты также могут проводить само тестирование по отдельным вопросам изучаемых тем. Результаты само тестирования подводятся ведущим преподавателем и учитываются при итоговой аттестации.

#### *Деловые игры:*

Цель деловой игры - приобретение практических навыков. Деловая игра вовлекает студента, принимающего в ней участие, в коллективный труд с персональной ответственностью. Будучи приближенной к реальным условиям, игра позволяет преодолеть противоречия между условностями обучения и реальными условиями будущей профессиональной деятельности, между коллективным характером труда и индивидуальным характером усвоения знаний каждым студентом.

По решению преподавателя в форме деловой игры могут проводиться практические занятия и по другим темам. Предварительно, согласовав со сценарием игры, определяются ее цель, исходные данные и производится распределение ролей. Студенты, с учетом поставленной перед ними цели, прорабатывают учебный материал, нормативную базу, научные материалы и публикации в периодике. Они разрабатывают необходимые материалы - компьютерные программы, обеспечивающие разработку, создание и хранение документов в электронном виде. Итоговые материалы передаются преподавателю, который подводит итоги игры и дает оценку деятельности всем ее участникам.

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

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки контроля знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ.

Текущий контроль по каждой теме предполагает использование преподавателем тестовых заданий, включающих как теоретические вопросы, так и практические задачи.

Промежуточная аттестация по результатам семестрам по дисциплине проходит в форме зачета, который включает в себя ответы на теоретические вопросы по темам курса, а также выполнение и защита контрольной работы.

## Примеры заданий для проведения текущего контроля

### 1 вариант

- В чем сущность КК и ее роль в деятельности организации?
- Каковы основные предпосылки формирования организационной культуры?
- В чем заключается концепция базовых представлений Э.Шейна

Практическое задание

Проанализируйте организационную культуру ВлГУ по типологии Харриса.

### 2 вариант

- Что является предметом организационной культуры?
- Опишите этапы развития и эволюцию подходов к КК.
- Опишите уровни организационной культуры по Э.Шейну.

Практическое задание

Проанализируйте организационную культуру ВлГУ по типологии Харриса.

### 3 вариант

- Каковы основные элементы организационной культуры
- Опишите типологию организационной культуры по Харрису и Морану
- Проанализируйте особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур.

Практическое задание

Проанализируйте организационную культуру ВлГУ по типологии Харриса.

### 4 вариант

- Приведите примеры ритуалов, происходящих в вашей организации (группе). Выделите положительные и отрицательные функции ритуалов

### 5 вариант

- Опишите ценностно-нормативную структуру организации (например, организации, где проводилась практика). Сформулируйте на основе ценностей, выделенных ранее, философию организации.

### 6 вариант

- Опишите имиджевую структуру культуры вашей организации (например, организации, где проводилась практика)

### 7 вариант

- Опишите особенности российской организационной культуры.
- Влияние организационной культуры на деловое общение индивидов организации

### 8 вариант

- Опишите особенности управления организационной культурой в многонациональной организации.
- Методика проведения делового совещания с учетом организационной культуры организации

### 9 вариант

- Охарактеризуйте основные методы и инструменты диагностики организационной культуры.
- Коммуникативное сопровождение управления организацией с учетом требований организационной культуры

## Вопросы для подготовки к зачету

1. Организационная культура: история становления дисциплины и проблематика современных исследований.
2. Сравнительная характеристика понятий «организационная культура», «организационная культура», «профессиональная культура», «управленческая культура», «культура сотрудников организации». Уровни проявления организационной культуры.
3. Структурные компоненты и уровни анализа культуры организации.
4. Миссия, цели, ценности, нормы организации: определение и характеристика понятий.
5. Механизмы возникновения и формирования культуры организации.
6. Типы субкультур. Влияние субкультур на функционирование организации.

7. Эволюция организационной культуры на этапах возникновения, развития, расцвета и угасания компании.
8. Характеристика подходов к анализу организационной культуры
9. Ядро организационной культуры. Коммуникационные системы.
10. Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника. Трудовая этика и мораль – этические ценности организации.
11. Методы поддержания и укрепления организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
12. Проблемы, влияющие на формирование организационной культуры. Понятие эффективности в управлении.
13. Модели влияния культуры. Особенности организационных культур.
14. Российская организационная культура.
15. Субкультуры. Профессиональные субкультуры.
16. Коммуникативные технологии в организации
17. Место технологий делового общения в организационной культуре.
18. Контркультура. Формы проявления девиантного поведения.
19. Сильные и слабые организационные культуры.
20. Значение и вопросы оценки организационной культуры.
21. Инструменты оценки организационной культуры.
22. Миссия организации и организационная культура.
23. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
24. Типология организационных культур.
25. Вариант систематизации организационных культур (организации "А" и "Б").
26. Национальные особенности персонала.
27. Положительные и отрицательные организационные культуры.
28. Изменения организационной культуры как объективный процесс.
29. Факторы, определяющие изменения организационной культуры.
30. Основные источники и этапы формирования культуры организации.

#### **Примерная тематика для написания контрольных работ**

1. Влияние организационной культуры на здоровье сотрудников.
2. Корпоративные издания.
3. Новые типологии корпоративных культур.
4. Роль личности и команды в формировании организационной культуры.
5. Организационная культура в индустрии гостеприимства.
6. Тренинг-ритуал и технология формирования организационной культуры предприятия.
7. Механизмы трансформации организационной культуры
8. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности персонала организации
9. Организационная культура как инструмент и среда управления.
10. Особенности организации труда персонала в организациях с различными корпоративными культурами.
11. Особенности мотивации персонала в организациях с различными корпоративными культурами.
12. Особенности оценки персонала в организациях с различными корпоративными культурами.
13. Учет требований организационной культуры при подборе персонала.
14. Влияние организационной культуры на адаптацию работников.
15. Взаимосвязь организационной культуры и стимулирования труда.
16. Учет организационной культуры при развитии персонала.
17. Организационная культура как основа трудовых перемещений.
18. Влияние организационной культуры на процесс высвобождения персонала.
19. Организационная культура как инструмент регулирования социально-психологических отношений.

20. Учет требований организационной культуры при планировании численности и структуры персонала.

#### Примеры тестовых заданий

- Диагностика организационной культуры включает в себя:
  1. анализ организационной культуры
  2. адаптацию организационной культуры
  3. исследование организационной культуры
  4. построение профиля организационной культуры
  5. разработку стратегически необходимой организационной культуры
  6. внедрение новой ценности в организации
- Оценка организационной культуры включает в себя:
  1. анализ организационной культуры
  2. адаптацию организационной культуры
  3. исследование организационной культуры
  4. построение профиля организационной культуры
  5. разработку стратегически необходимой организационной культуры
  6. внедрение новой ценности в организации
- Диагностика организационной культуры возможна следующими методами:
  1. интервью
  2. включенное наблюдение
  3. анализ документов
  4. анкетный опрос
  5. тест
  6. экспертный опрос
- При диагностике организационной культуры учитывается мнение...
  1. клиентов компании
  2. сотрудников компании
  3. собственников компании
  4. контролирующих органов
  5. практикантов
  6. прессы
- При диагностике организационной культуры изучаются следующие ориентации компании:
  1. на клиентов
  2. на технологию
  3. на коммуникации
  4. на издержки
  5. на компанию
  6. на сотрудников
- Оценка организационной культуры возможна на основе...
  1. миссии развития компании
  2. стратегии развития компании
  3. ценностей компании
  4. результатов компании
  5. клиентов компании
  6. собственников компании

#### Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом в объеме 96 часов, должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать умение студентов применять теоретические знания на практике.

Виды и содержание самостоятельной работы студентов по темам курса

| Темы для самостоятельного изучения   | Изучаемые вопросы   | Форма самостоятельной работы | Форма отчетности д/о (з/о)  |
|--|---|------------------------------|-----------------------------|
| 1. Основные понятия, структура и содержание курса «Организационная культура» системный подход к изучению организационной культуры.                                   | Основные понятия курса «Организационная культура». Структура Организационной культуры. Содержание Организационной культуры. Системный подход к изучению Организационной культуры.   | Анализ учебной литературы    | Доклад (реферат, сообщение) |
| 2. Основные компоненты организационной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.) | Ценности – ядро организационной культуры. Коммуникационные системы. Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника. Трудовая этика и мораль – этические ценности организации. Характер взаимодействия.  | Анализ учебной литературы    | Доклад (реферат, сообщение) |
| 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. Проблемы, влияющие на формирование организационной культуры. Основные источники и этапы формирования культуры организации. | Анализ учебной литературы    | Доклад (реферат, сообщение) |
| 4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность   | Понятие эффективности в управлении. Некоторые модели влияния культуры.  | Анализ учебной литературы    | Доклад (реферат, сообщение) |
| 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры   | Некоторые особенности организационных культур. Предпосылки формирования российской организационной культуры. Российская хозяйственная культура. Деловая культура.   | Анализ учебной литературы    | Доклад (реферат, сообщение) |
| 6. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры.  | Субкультуры. Профессиональные субкультуры. Модальная и нормативная субкультуры предприятия. Контракультура. Формы проявления девиантного поведения. Гендерная субкультура. Возрастные различия субкультур. Сильные и слабые организационные культуры.   | Анализ учебной литературы    | Доклад (реферат, сообщение) |
| Тема 7. Содержание и показатели анализа организационной культуры   | Значение и вопросы оценки организационной культуры. Инструменты оценки организационной культуры.  | Анализ учебной литературы    | Доклад (реферат, сообщение) |
| 8. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.   | Миссия организации и организационная культура. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Типология организационных культур.   | Анализ учебной литературы    | Доклад (реферат, сообщение) |
| 9. Типология культур, характеристика основных типов.   | Вариант систематизации организационных культур (организации "А" и "Б"). Национальные особенности персонала. Положительные и отрицательные организационные культуры.   | Анализ учебной литературы    | Доклад (реферат, сообщение) |
| 10. Методы изменения культуры.   | Изменения организационной культуры как объективный процесс. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. Механизмы изменения организационной культуры.   | Анализ учебной литературы    | Доклад (реферат, сообщение) |

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:



1. Организационная культура: учебное пособие/Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 247 с.: 60x90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-9558-0475-0, <http://znanium.com/go.php?id=526897>
  2. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-003946-6, <http://znanium.com/go.php?id=473927>
  3. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-004534-4
- б) дополнительная литература:
1. Оганян К.К. Сравнительный анализ понятия "Организационная культура" в западных и отечественных управленческих концепциях / Вестник Балтийской Педагогической Академии. Тематический сборник БПА, 2009, <http://znanium.com/go.php?id=344116>
  2. Семенов, Ю. Г. Организационная культура : управление и диагностика [Электронный ресурс] / Ю .Г. Семенов. - М. : Логос, 2006. - 256 с. - ISBN 978-5-98704-108-2, <http://znanium.com/go.php?id=468821>
  3. Бережнов, Г. В. Знание и культура предприятия [Электронный ресурс] : Монография / Г. В. Бережнов. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2011. - ISBN 978-5-394-01584-7. <http://znanium.com/go.php?id=450885>
  4. Корпоративное управление: Учебник / И.Ю. Бочарова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 368 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-004827-7, <http://znanium.com/go.php?id=390006>
  5. Грошев, И. В. Организационная культура [Электронный ресурс]: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. - М.: ИЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 288 с. - ISBN 5-238-00793-0. <http://znanium.com/go.php?id=376944>

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ


Лекционные занятия:

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная презентационной техникой: мультимедийное оборудование (проектор мультимедийный Epson "EB-W18, экран Lumien), доска настенная

Практические занятия:

- презентационная техника: мультимедийное оборудование (проектор мультимедийный Epson "EB-W18, экран Lumien), доска настенная
- фонды оценочных средств для оценки качества усвоения материала;

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Управление персоналом организации"


Рабочую программу составил к.э.н., доцент Гундорова М.А.   
(ФИО, подпись)

Рецензент

(представитель работодателя) Коммерческий директор ООО "Сфера33" Мерз  
(место работы, должность, ФИО, подпись) А.Р. Мерз


Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры "Экономика и управление инвестициями и инновациями"

Протокол № 16 от 25.01.16 года

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор О.А. Доничев   
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 Управление персоналом


Протокол № 3 от 28.01.16 года

Председатель комиссии д.э.н., профессор О.А. Доничев   
(ФИО, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 16/17 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.16 года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  


Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_