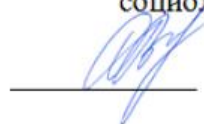


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю  
Декан факультета  
социологии и управления



О.В. Василенкова  
30 августа 2019 г.

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

Уровень основной профессиональной образовательной программы:  
магистратура

Направление подготовки: 39.04.01 Социология

Направленность (профиль): Социология управления

Форма обучения: заочная

Сроки освоения ОПОП: 2 года 6 месяцев

Факультет социологии и управления

Кафедра управление персоналом

Рязань, 2019

## **ВВОДНАЯ ЧАСТЬ**

### **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у магистрантов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО, комплекса знаний, умений и навыков по основным понятиям и терминам, характеризующими различные типы организационных культур, законам, принципам и механизмам формирования и функционирования культуры организации.

### **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА**

2.1. Дисциплина Б1.В.08 Организационная культура относится к части Блока 1, формируемой участниками образовательных отношений.

2.2. Для изучения данной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:

- Управление человеческими ресурсами
- Современные концепции социологии управления

2.3. Перечень последующих дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной:

- Управление стратегическим развитием организации

## 2.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся компетенций (УК, ПКВ):

| № п/п | Код и содержание компетенции  | Код и наименование индикатора достижения компетенции  | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине<br>В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:                   |   |  |
|-------|---|---|---|---|--|
|       |   |   | Знать   | Уметь   | Владеть (навыками)   |
| 1     | 2   | 3   | 4   | 5   | 6  |
| 1.    | УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.3. Умеет создавать рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде, используя разные виды коммуникации для руководства командой и достижения поставленной цели. | Роль, место, принципы построения и виды коммуникаций к пониманию и управлению организационной культурой для руководства командой. | Анализировать коммуникационные и групповые процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.                    | Навыками целостного подхода к анализу социально-психологических проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры |
| 2.    | УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия                       | УК-5.1. Анализирует и объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними.                      | Социокультурные поведенческие и мотивационные различия национальных и социальных групп  | Выявлять специфические социокультурные характеристики людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними | Приемами применения критериев социокультурных различий в процессе поддержания эффективности организационной культуры                                     |
|       |   | УК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий,                        | Принципы толерантного отношения и эффективные способы межкультурного социального и профессионального взаимодействия               | Оценивать особенности деловой и общей культуры представителей других этносов, конфессий и различных социальных групп                            | Навыками межкультурного взаимодействия в зависимости от контекста социокультурной ситуации   |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
|    |   | различных социальных групп   |  |  |  |
|    |   | УК-5.3. Обеспечивает создание комфортной социальной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач. | Особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде          | Демонстрировать уважение к имеющимся различиям в процессе межкультурного взаимодействия при личном общении и в профессиональной деятельности | Построения межкультурного взаимодействия в соответствие с принципами толерантности и уважения  |
| 3. | ПКВ-3 Способен пользоваться современными методами сбора, обработки и интерпретации комплексной социальной информации для постановки и решения организационно-управленческих задач, в том числе находящихся за пределами непосредственной сферы деятельности | ПКВ 3.2. Применяет навыки сбора и интерпретации комплексной социальной информации для решения организационно-управленческих задач                                  | - Методы количественного и качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности | Уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и осуществлять диагностику организационной культуры.                             | Владеть навыками проведения аналитической и исследовательской работы по оценке состояния и динамики макро- и микросреды организации для решения организационно-управленческих задач. |

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### 1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

| Вид учебной работы   | Всего часов | 2 курс |          |       |       |
|--|-------------|--------|----------|-------|-------|
|  |             | № 3    | №4       | №     | №     |
|  |             | часов  | Часов    | часов | часов |
| 1  | 2           | 3      | 4        | 5     | 6     |
| 1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего) | 20          | 12     | 8        |       |       |
| В том числе:   |             |        |          |       |       |
| Лекции (Л)   | 8           | 6      | 2        |       |       |
| Практические занятия (ПЗ), Семинары (С)  | 12          | 6      | 6        |       |       |
| Лабораторные работы (ЛР)   |             |        |          |       |       |
| 2. Самостоятельная работа студента (всего)   | 115         | 24     | 91       |       |       |
| В том числе  | -           | -      | -        | -     | -     |
| <i>СРС в семестре:</i>   |             |        |          |       |       |
| Курсовая работа  | КП          |        |          |       |       |
|  | КР          |        |          |       |       |
| Вид промежуточной аттестации   | зачет (З),  |        |          |       |       |
|  | экзамен (Э) | (Э)    | (Э)<br>9 |       |       |
|  |             |        |          |       |       |
| ИТОГО: общая трудоемкость  | часов       | 144    | 36       | 108   |       |
|  | зач. ед.    | 4      | 1        | 3     |       |

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. Содержание разделов дисциплины

| № семестра | № раздела | Наименование раздела дисциплины                                   | Содержание раздела в дидактических единицах  |
|------------|-----------|---|--|
| 3          | 1         | <b>Теоретико-методологические основы организационной культуры</b> | <p><b>Понятие организационной культуры</b><br/>           Организационная культура как часть общей национальной культуры, ее духовная и материальная составляющая. Организационная культура как составляющая организационных отношений. Понятие и сущность культуры организаций. Понятие культурной среды организации. История исследований феномена организационной культуры. Теоретические подходы к изучению организационной культуры. Особенности рассмотрения данного феномена в зарубежных и отечественных исследованиях. Неоднозначность влияния культуры на организационные процессы. Функции организационной культуры.</p> <p><b>Структура организационной культуры</b><br/>           Организационная культура как совокупность общественно прогрессивных норм, правил и стандартов, принятая и поддерживаемая в области организационных отношений. Глубина существования культуры. Подходы к пониманию уровней проявления организационной культуры. Выделение уровневой структуры по степени осознания культурных проявлений (поверхностный уровень, осознанный, глубинный, бессознательный). Структурные компоненты организационной культуры, их особенности, социально-психологическая характеристика.</p> <p><b>Адаптация к организационной культуре</b><br/>           Понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре. Формы и уровни адаптации. Особенности процесса адаптации к принципиально новой культурной среде. Концепция культурного шока К. Оберга. Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре. Этапы культурной адаптации. Виды адаптации.</p> <p><b>Виды организационной культуры</b><br/>           Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций. Особенности организационной культуры в зависимости от сферы и рода деятельности организации, их формы собственности, занимаемого положения на рынке или в обществе. Менталитет в организационной культуре. Исследования Г. Хофштеде. Роль национальных и этнических установок в организационной культуре. Традиционные классификации организационной культуры Дилла и Кеннеди, Блейка и Мутона, Оучи. Современные классификации организационных культур Бурке и Ханди. Понятие «высокой» и «низкой» культуры. Признаки «здоровой и нездоровой» организационной культуры.</p> |
| 3          | 2         | <b>Организацион</b>   | <b>Организационная культура и управление Система власти в</b>  |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p><b>ная культура и организационная эффективность</b></p> | <p>современной организации как форма многоканальной зависимости индивида от организации. Роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий. Организационная культура, как фактор, обуславливающий формирование в организации общего культурного пространства. Системы и основания организационной власти. Взаимосвязь власти, влияния и культуры организации.</p> <p>Формы управления и организационная культура. Организационная культура и стратегии коммуникативного взаимодействия. Организационная культура как синтез общественной культуры и культуры личности. Личная культура руководителя. Социо-культурная компетентность руководителя.</p> <p><b>Взаимодействие культур внутри организации</b><br/> Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры. Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры. Особенности взаимодействия разных возрастных групп в составе одной организации. Возрастные и профессиональные субкультуры. Процессы противодействия существующим культурным нормам и ценностям. Контркультура и девиантность в организации.</p> <p><b>Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации</b><br/> Требования эффективности к культуре организации, ее стратегии, окружению (внешней среде) и технологиям (внутренней среде). Взаимосвязь культуры и организационной стратегии. Необходимость инновационной культуры, основывающейся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении. Организационная культура как фактор эффективности деятельности. Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности. Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели. Параметры эффективной организационной культуры.</p> <p><b>Формирование и развитие (оптимизация) культуры организации</b><br/> Формирование организационной культуры с учетом требований степенности, эволюционного характера ее развития и осуществляется определенного комплекса мер. Принципы формирования организационно культуры. Особая роль и ответственность руководителя организации в формировании организационной культуры. Формулирование стратегии. Ошибки при формировании организационной культуры. Факторы, сопровождающие процесс ее формирования. Анализ организационных процессов и необходимость культурных изменений. Управление процессом культурных изменений. Роль руководителя и возможности привлечения внутренних и внешних консультантов.</p> <p>Основные этапы изменений организационной культуры.</p> |
|--|--|---|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | Использование позитивных моментов в существующей культуре и опора на них при проведении преобразований. Анализ практики развития организационной культуры. Отечественный и зарубежный опыт развития организационной культуры |
|--|--|--|--|

### 3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

Самостоятельная работа осуществляется в объеме 115

часов.

Видами СРС являются:

- изучение и конспектирование литературы по дисциплине;
- подготовка к семинарским занятиям;
- подготовка письменной самостоятельной работы.

Формами текущего контроля успеваемости являются:

- опрос обучающихся на занятиях семинарского типа;
- письменный отчет по заданиям для самостоятельной работы.

### 4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (см. Фонд оценочных средств)

### 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 5.1. Основная литература

| № п/п | Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год  |
|-------|---|
| 1     | 2   |
| 1.    | Грошев, И. В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 535 с. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=119433</a> (дата обращения: 22.08.2019).                                 |
|       | Консультирование и коучинг персонала в организации [Электронный ресурс] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. – Москва : Юрайт, 2018. – 370 с. – Режим доступа: <a href="https://www.biblio-online.ru/bcode/436457">https://www.biblio-online.ru/bcode/436457</a> (дата обращения: 22.08.2019). |
|       | Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. – Москва : Юрайт, 2018. – 306 с. – Режим доступа: <a href="https://www.biblio-online.ru/bcode/432946">https://www.biblio-online.ru/bcode/432946</a> (дата обращения: 22.08.2019).   |

#### 5.2. Дополнительная литература



| № п/п | Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год  |
|-------|---|
| 1     | 2   |
| 1.    | Козлов, В. В. Организационная культура [Текст] : учебное пособие / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова; под ред. М. Н. Кулапова; Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова. – Москва : КноРус, 2016. – 270 с.   |
| 2     | Колесников, А. В. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. – Москва : Юрайт, 2018. – 167 с. – Режим доступа: <a href="https://www.biblio-online.ru/bcode/433846">https://www.biblio-online.ru/bcode/433846</a> (дата обращения: 22.08.2019). |

### 5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- Научная библиотека РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru> , свободный (дата обращения: 01.01.2020).

- Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: [http://biblioclub.ru/index.php?page=main\\_ub\\_red](http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red) (дата обращения: 01.01.2020).

- Электронный каталог НБ РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающих в фонд НБ РГУ имени С.А. Есенина. – Рязань, [1990 - ]. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru/marc> , свободный (дата обращения: 01.01.2020).

- Юрайт [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> (дата обращения: 01.01.2020).

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины:

1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>, свободный (дата обращения: 01.01.2020).

2. КиберЛенинка [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>, свободный (дата обращения: 01.01.2020).

### 5.5. Периодические издания:

Архив журнала «Управление персоналом» Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/magazines.html>, свободный (дата обращения: 01.01.2020)

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий: лекционные аудитории, оснащенные видеопроекторным оборудованием, средствами звуковоспроизведения и экраном, оборудованные учебной мебелью; библиотека, имеющая учебные места для студентов, оснащенные компьютерной техникой с доступом к базам данных и сети Интернет; компьютерный класс, мультимедийный курс лекций. Требования к специализированному оборудованию: отсутствуют.

## 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

| Вид учебных занятий            | Организация деятельности студента  |
|--------------------------------|--|
| Лекция                         | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др. |
| Практические занятия (семинар) | Подготовка к каждому практическому занятию должна начинаться с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту можно самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме семинара и по возможности подготовить по нему презентацию. Если предусмотрено выполнение  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно).</p> <p>При подготовки к семинарским занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы.</p> <p>Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме и др.</p> |
| Практические занятия (практическая работа) | Записать тему и цель практической работы, записать коротко предложенные задания. Оформление документов производится в редакторе Microsoft Word с соблюдением всех отступов и интервалов. Все выполненные задания должны быть распечатаны и представлены преподавателю для проверки.  |
| Подготовка к зачету                        | При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.   |

## 8. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОГРАММНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА:

| Набор ПО для кафедральных ноутбуков      |   |
|--|---|
| Антивирус Kaspersky Endpoint Security    | договор №14/03/2018-0142 от 30/03/2018г |
| Офисное приложение LibreOffice           | свободно распространяемое ПО            |
| Архиватор 7-zip                          | свободно распространяемое ПО            |
| Браузер изображений FastStoneImageViewer | свободно распространяемое ПО            |
| PDF ридер FoxitReader                    | свободно распространяемое ПО            |
| Медиа проигрыватель VLC media player     | свободно распространяемое ПО            |
| Запись дисков ImageBurn                  | свободно распространяемое ПО            |
| DJVU браузер DjVu Browser Plug-in        | свободно распространяемое ПО            |

## 9. ИНЫЕ СВЕДЕНИЯ