

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  
31 августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

Уровень основной профессиональной образовательной программы: **бакалавриат**

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) подготовки: **Управление персоналом**

Форма обучения: **заочная**

Срок освоения ОПОП: **нормативный – 4,5 года**

Факультет: **социологии и управления**

**Кафедра: управления персоналом**

Рязань, 2020

## **ВВОДНАЯ ЧАСТЬ**

### **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у студентов 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. Учебная дисциплина «Организационная культура» относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока 1.**

**2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:**

- Философия
- Психология труда
- Социология и психология управления
- Культурология

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

- Инновационный менеджмент в управлении персоналом
- Управление социальным развитием персонала
- Коммуникационный менеджмент

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих профессиональных (ПК) компетенций:

| № п/п | Номер/индекс компетенции | Содержание компетенции (или ее части)   | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине<br>В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:  |  |   |
|-------|--------------------------|---|--|--|---|
|       |                          |   | Знать  | Уметь  | Владеть   |
| 1.    | ПК-31                    | Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива | Сущность и содержание основных подходов к формированию слаженного коллектива для решения стратегических и оперативных управленческих задач; Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации;<br>- методы количественного и качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности | Применять инструменты прикладной социологии в профессиональной деятельности;<br>анализировать групповые процессы в организации;<br>осуществлять диагностику организационной культуры | Навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры                      |
| 2.    | ПК-32                    | Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение  | - Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой;   | - - определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых  | Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной культуры; навыками концептуального обоснования собственной |

|  |                                       |      |  |  |  |
|--|---------------------------------------|------|--|--|--|
|  | этических взаимоотношений организации | норм | <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры</li> <li>- Особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде</li> </ul> | <p>отношений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- - осуществлять на основе современных технологий регулирование трудовых отношений</li> </ul> | <p>позиции по ключевым аспектам влияния культуры на трудовые отношения</p> |
|--|---------------------------------------|------|--|--|--|

## 2.5 Карта компетенций дисциплины

| Карта компетенций дисциплины  |   |   |  |   |   |
|---|---|---|--|---|---|
| Наименование дисциплины: Организационная культура   |   |   |  |   |   |
| Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у студентов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО, комплекса знаний, умений и навыков по основным понятиям и терминам, характеризующими различные виды организационных культур, закономерностям, принципам и механизмам формирования и функционирования организационных культур. |   |   |  |   |   |
| В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие   |   |   |  |   |   |
| Профессиональные компетенции:   |   |   |  |   |   |
| Компетенции   |   | Перечень компонентов  | Технологии формирования  | Форма оценочного средства                                 | Уровни освоения компетенции   |
| Индекс  | Формулировка  |   |  |   |   |
| ПК-31   | Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива | <p><u>Знать:</u> - Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации;</p> <p>- методы количественного и качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности</p> <p>- содержание деятельности по формированию и поддержанию организационной культуры</p> <p><u>Уметь:</u> - Применять инструменты прикладной социологии в профессиональной деятельности;</p> <p>Анализировать групповые процессы в организации; осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p><u>Владеть:</u> - навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры.</p> | <p>- лекции и семинарские занятия;</p> <p>- самостоятельная работа</p> | <p>- реферат;</p> <p>- собеседование</p> <p>- экзамен</p> | <p>ПОРОГОВЫЙ</p> <p>Знать основные подходы к проблеме формирования слаженного коллектива</p> <p>Уметь приобретать знания в предметной области дисциплины, выявлять и объяснять противоречия между «теорией» и «практикой».</p> <p>Владеть навыками целостного подхода к анализу организационно-управленческих проблем в коллективе.</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p>Знать основные подходы формирования и поддержания слаженности коллектива организации.</p> <p>Уметь применять полученные знания для понимания сущности происходящих изменений в</p> |

|       |  |  |  |   |  |
|-------|--|--|--|---|--|
|       |  |  |  |   | <p>коллективе.<br/>         Владеть навыками проведения аналитической и исследовательской работы по оценке состояния и динамики макро- и микросреды организации.</p>   |
| ПК-32 | <p>Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений организации</p> | <p>Знать: - Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой;<br/>         - основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры<br/>         - особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде<br/>         - Уметь: - определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых отношений;<br/>         - разрабатывать предложения по повышению их эффективности;<br/>         - осуществлять на основе современных технологий регулирование трудовых отношений<br/>         Владеть: - Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной</p> | <p>- лекции и семинарские занятия;<br/>         - самостоятельная работа</p> | <p>- реферат;<br/>         - собеседование<br/>         - экзамен</p> | <p>ПОРОГОВЫЙ<br/>         Знать сущность и содержание основных характеристик и подходов к организационной культуре.<br/>         Уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и осуществлять диагностику организационной культуры.<br/>         Владеть методами разрешения конфликтных ситуаций, поддержания толерантного межкультурного баланса.<br/>         ПОВЫШЕННЫЙ<br/>         Знать и использовать основные факторы, способствующие повышению эффективности коммуникационных процессов предприятия (фирмы).<br/>         Уметь разрабатывать предложения по повышению эффективности</p> |

|  |  |   |  |  |   |
|--|--|---|--|--|---|
|  |  | культуры;<br>навыками концептуального обоснования собственной позиции по ключевым аспектам влияния культуры на трудовые отношения |  |  | коммуникационных процессов.<br>Владеть навыками целостного подхода к анализу проблем в организации. |
|--|--|---|--|--|---|

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### 1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА» И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

| Вид учебной работы   |             | Всего часов | Курс   |
|--|-------------|-------------|--------|
|  |             |             | №3     |
| 1  |             | 2           | 3      |
| 1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего) |             | 16          | 16     |
| В том числе:   |             |             |        |
| Лекции (Л)   |             | 8           | 8      |
| Практические занятия (ПЗ), Семинары (С)  |             | 8           | 8      |
| Лабораторные работы (ЛР)   |             | -           | -      |
| 2. Самостоятельная работа студента (всего)   |             | 155         | 155    |
| В том числе  |             | -           | -      |
| <i>СРС в семестре:</i>   |             |             |        |
| Курсовая работа  | КП          | -           | -      |
|  | КР          | -           | -      |
| Другие виды СРС:   |             |             |        |
| Работа с нормативно-правовыми актами   |             | 40          | 40     |
| Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям                             |             | 40          | 40     |
| Работа со справочными материалами  |             | 40          | 40     |
| Изучение и конспектирование литературы   |             | 35          | 35     |
| <i>СРС в период сессии</i>   |             |             |        |
| Вид промежуточной аттестации   | зачет (З)   | -           | -      |
|  | экзамен (Э) | 9 час.      | 9 час. |
| ИТОГО: Общая   |             | 180         | 180    |
| трудоемкость   |             | 5           | 5      |



## 2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

### 2.1. Содержание разделов учебной дисциплины

| № курса | № раздела | Наименование раздела учебной 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</p> |
| 3       |           |   | <p>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</p>  |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | нездоровой» организационной культуры.   |
| 3 |  | <p><b>Организационная культура и управление</b> Система власти в 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.</p> <p>Системы и основания организационной власти. Взаимосвязь власти, влияния и культуры организации.</p> <p>Формы управления и организационная культура. Организационная культура и стратегии коммуникативного взаимодействия.</p> <p>Организационная культура как синтез общественной культуры и культуры личности. Личная культура руководителя. Социо-культурная компетентность руководителя.</p> <p><b>Взаимодействие культур внутри организации</b> Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры.</p> <p>Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры.</p> <p>Особенности взаимодействия разных возрастных групп в составе одной организации. Возрастные и профессиональные субкультуры.</p> <p>Процессы противодействия существующим культурным нормам и ценностям. Контркультура и девиантность в организации.</p> <p><b>Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации</b></p> <p>Требования эффективности к культуре организации, ее стратегии, окружению (внешней среде) и технологиям (внутренней среде). Взаимосвязь культуры и организационной стратегии.</p> <p>Необходимость инновационной культуры, основывающейся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении.</p> <p>Организационная культура как фактор эффективности деятельности</p> <p>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></p> <p>Формирование организационной культуры с учетом требований степенности, эволюционного характера ее развития и осуществляется определенного комплекса мер. Принципы формирования организационно культуры.</p> <p>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. Использование позитивных моментов в существующей культуре и опора на них при</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | проведении преобразований.<br>Анализ практики развития организационной культуры. Отечественный и зарубежный опыт развития организационной культуры. |
|--|--|---|

## 2.2. Разделы учебной дисциплины «Организационная культура», виды учебной деятельности и формы контроля

| № семестра | № раздела | Наименование раздела учебной дисциплины                                    | Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах) |          |           |            |            | Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) |
|------------|-----------|--|---|----------|-----------|------------|------------|--|
|            |           |  | Л   | ЛР       | ПЗ        | СРС        | всего      |  |
| 3          | 1         | <b>Теоретико-методологические основы организационной культуры</b>          | 4   |          | 4         | 80         | 88         |  |
| 3          | 1.1       | Понятие организационной культуры   | 2   | -        | -         | 16         | 18         |  |
| 3          | 1.2       | Структура организационной культуры   | -   | -        | 2         | 16         | 18         |  |
| 3          | 1.3       | Адаптация к организационной культуре                                       | 2   | -        | -         | 16         | 18         |  |
| 3          | 1.4       | Организационная культура и управление                                      | -   | -        | 2         | 16         | 18         |  |
| 3          | 1.5       | Организационная культура и лидерство                                       | -   |          | -         | 16         | 16         |  |
|            | 2         | <b>Организационная культура и организационная эффективность</b>            | 4   |          | 4         | 75         | 83         |  |
| 3          | 2.1       | Виды организационной культуры  | 2   | -        | -         | 15         | 17         |  |
| 3          | 2.2       | Взаимодействие культур внутри организации                                  | -   | -        | 2         | 15         | 17         |  |
| 3          | 2.3       | Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации | -   | -        | -         | 15         | 15         |  |
| 3          | 2.4       | Диагностика организационной культуры                                       | 2   |          | 2         | 15         | 19         |  |
| 3          | 2.5       | Формирование и развитие (оптимизация) культуры организации                 | -   | -        | -         | 15         | 15         |  |
|            |           | <b>ИТОГО ЗА СЕМЕСТР</b>  | <b>8</b>  |          | <b>8</b>  | <b>155</b> | <b>171</b> |  |
|            |           |  |   |          |           |            | <b>9</b>   | <b>Экзамен</b>   |
|            |           | <b>ИТОГО</b>   | <b>16</b>   | <b>-</b> | <b>16</b> | <b>155</b> | <b>180</b> |  |

2.3. Лабораторный практикум: не предусмотрен

2.4. Примерная тематика курсовых работ: не предусмотрены

### 3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

#### 3.1. Виды СРС

| № курса                 | № раздела | Наименование раздела учебной дисциплины                    | Виды СРС   | Всего часов |
|-------------------------|-----------|--|--|-------------|
| 3                       | 1         | Теоретико-методологические основы организационной культуры | Работа с нормативно-правовыми актами                             | 1ч. x 20    |
|                         |           |  | Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям         | 1ч. x 20    |
|                         |           |  | Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы | 1ч. x 20    |
|                         |           |  | Работа со справочными материалами                                | 1ч. x 20    |
| 3                       | 2         | Организационная культура и организационная эффективность   | Работа с нормативно-правовыми актами                             | 1ч. x 20    |
|                         |           |  | Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям         | 1ч. x 20    |
|                         |           |  | Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы | 1ч. x 20    |
|                         |           |  | Работа со справочными материалами                                | 1ч. x 15    |
| <b>ИТОГО в семестре</b> |           |  |  | <b>155</b>  |

## **3.2 График работы студента в семестре** (Заполняется для очной формы обучения)

### **3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Организационная культура»**

#### **3.3.1 Примерные темы рефератов**

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.
21. Организационная культура как фактор развития организации.
22. Организационная культура и лояльность персонала.
23. Отражение организационной культуры в компенсационной политике предприятия.
24. Роль службы персонала в формировании организационной культуры.
25. Организационная культура и методы разрешения

внутриорганизационных конфликтов.

26. Диагностика организационной культуры и методы ее формирования.

27. Зарубежный опыт управления организационной культурой предприятия.

28. Управленческая культура как основа социального развития организации.

29. Взаимодействие организационной культуры и организации труда персонала.

30. Консалтинг в области организационной культуры.

31. Организационная культура как фактор эффективной деятельности предприятия.

32. Организационная культура и проблемы адаптации персонала.

33. Организационная культура и карьера персонала.

34. Особенности организационной культуры в зарубежных моделях управления.

35. Организационная культура в международном бизнесе.

При изучении данной дисциплины студенты выполняют различные виды самостоятельной работы: подготовка к семинарским (практическим) занятиям (планы занятий приведены в разделе «Иные сведения»); подготовка доклада, реферата, эссе; подготовка к экзамену (приведены в разделе «Иные сведения»).

При выполнении всех форм самостоятельной работы обучающиеся пользуются литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа выполняется студентами в процессе изучения всех учебных дисциплин. Она направлена на овладение обучающимися фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками, умениями работы с литературными источниками, практического решения задач, на развитие логического мышления, творческой активности, исследовательского подхода в освоении учебного материала, развитие познавательных способностей.

Результаты выполнения самостоятельной работы представляются студентами во время аудиторных занятий, проверяются и оцениваются преподавателем в ходе текущего (рубежного, итогового) контроля – в соответствии с учебным планом (расписанием занятий, зачетно-экзаменационной сессии).

В целом самостоятельная работа студента при изучении курса, независимо от формы обучения это:

- работа с конспектами лекций (обработка текста); усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной основной учебной и дополнительной литературы;
- изучение учебной, научной, методической, справочной литературы, в том числе с привлечением электронных средств информации;
- составление различных видов записей прочитанного: конспектирование, аннотирование, реферирование;

- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции;
- выполнение индивидуальных заданий по различным разделам содержания учебной дисциплины;
- выполнение рефератов, докладов, эссе, осуществление индивидуальной учебно-исследовательской работы;
- текущий самоконтроль успеваемости на базе традиционных тестов.

#### 4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА» (см. Фонд оценочных средств)

4.1. Рейтинговая система оценки знаний обучающихся по учебной дисциплине «Организационная культура» – не используется

#### 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»

##### 5.1. Основная литература

| № п/п | Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год  | Используется при изучении разделов | Курс | Количество экземпляров |            |
|-------|---|------------------------------------|------|------------------------|------------|
|       |   |                                    |      | В библиотеке           | На кафедре |
| 1     | 2   | 3                                  | 4    | 5                      | 6          |
| 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: 25.08.2020).                                 | 1, 2                               | 3    | ЭБС                    |            |
| 2.    | 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: 25.08.2020). | 1, 2                               | 3    | ЭБС                    |            |
| 3.    | Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. – Москва : Юрайт,   | 1, 2                               | 3    | ЭБС                    |            |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  | 2018. – 306 с. – Режим доступа: <a href="https://www.biblio-online.ru/bcode/432946">https://www.biblio-online.ru/bcode/432946</a> (дата обращения: 25.08.2020). |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|

## 5.2. Дополнительная литература

| № п/п | Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год  | Используется при изучении разделов | Курс | Количество экземпляров |            |
|-------|---|------------------------------------|------|------------------------|------------|
|       |   |                                    |      | В библиотеке           | На кафедре |
| 1     | 2   | 3                                  | 4    | 5                      | 6          |
| 1.    | Блинов, А. О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебник / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – Москва : Дашков и К, 2018. – 212 с. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496064">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=496064</a> (дата обращения: 25.08.2020).   | 1, 2                               | 3    | ЭБС                    |            |
| 2.    | Вылегжанина, А. О. Коуч-технологии как способ обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур [Электронный ресурс] : монография / А. О. Вылегжанина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 232 с. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=362894">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=362894</a> (дата обращения: 25.08.2020). | 1, 2                               | 3    | ЭБС                    |            |
| 3.    | Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. – Москва : Юрайт, 2018. – 288 с. – Режим доступа: <a href="https://www.biblio-online.ru/bcode/437296">https://www.biblio-online.ru/bcode/437296</a> (дата обращения: 25.08.2020).   | 1, 2                               | 3    | ЭБС                    |            |
| 4.    | 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.   | 1, 2                               | 3    | 8                      | -          |
| 5.    | 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: 25.08.2020).   | 3                                  | 6    | ЭБС                    |            |
| 6.    | Корягина, Н. А. Социальная психология: теория и практические методы [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Корягина. – Москва : Юрайт, 2018. – 316 с. . – Режим доступа: <a href="https://www.biblio-online.ru/bcode/432977">https://www.biblio-online.ru/bcode/432977</a> (дата обращения: 25.08.2020).  | 2                                  | 3    | ЭБС                    |            |



|                              |  |      |   |      |  |
|------------------------------|--|------|---|------|--|
|                              | 25.08.2020).   |      |   |      |  |
| 7.                           | Хьюстон, М. Введение в социальную психологию: Европейский подход [Электронный ресурс] : учебник / М. Хьюстон, В. Штрёбе ; пер. Г. Ю. Любимов. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 622 с. – Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114753">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114753</a> (дата обращения: 25.08.2020).   | 2    | 3 | ЭБС  |  |
| <i>Периодические издания</i> |  |      |   |      |  |
| 1.                           | Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами [Текст] : научно-практический журнал / учредитель : Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом» (НаСОУП)); изд. : ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М». – 2012 - . – Москва, 2018 - . – 6 раз в год. – ISSN 2305-7807.  | 1, 2 | 3 | МАРС |  |
| 2.                           | Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество) [Электронный ресурс] : научный журнал / учредители : Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова // ООО «ИВИС». – Доступ к полным текстам только в локальной сети университета. – Москва, 2018 (1-2 полугодия: № 1 – № 4) - . – Ежекварт. – ISSN 2073-2643. – Режим доступа: <a href="https://dlib.eastview.com/browse/issues/9367/2018">https://dlib.eastview.com/browse/issues/9367/2018</a> (дата обращения: 25.08.2020). | 1, 2 | 3 | ЭР   |  |

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

1. Научная библиотека РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru>, свободный (дата обращения: 22.08.2018).
2. ООО «ИВИС» [Электронный ресурс] : база данных. – Доступ к полным текстам только в локальной сети университета. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com> (дата обращения: 25.08.2020).
3. Статистические сборники Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Рязанской области [Электронный ресурс] : коллекция // Электронная библиотека Научной библиотеки РГУ имени С.А. Есенина. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://dspace.rsu.edu.ru/xmlui/handle/123456789/2375> (дата обращения: 25.08.2020).
4. 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: 25.08.2020).
5. 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: 25.08.2020).
6. Юрайт [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> (дата обращения: 25.08.2020).

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

## **«Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины**

1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Доступ зарегистрированным пользователям по паролю. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 25.08.2020).
  2. MaBiCo. Финансовые рынки [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://www.mabico.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  3. Глоссарий.ru [Электронный ресурс] : служба тематических толковых словарей. – Режим доступа: <http://glossary.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам [Электронный ресурс] : федеральный портал. – Режим доступа: <http://window.edu.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  5. КиберЛенинка [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  6. Коммерсантъ [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  7. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  8. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : Интернет-проект. – Режим доступа: <https://www.cfin.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
  9. РБК – информационное агентство [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://www.rbc.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
- Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий:** стандартно оборудованные лекционные аудитории для проведения интерактивных лекций – видеопроектор, экран настенный. Два компьютерных класса.

**6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся:** видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office или аналогичные.

**6.3. Требования к специализированному оборудованию:** отсутствует.

**7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ** (заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)

## **8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

1. Лекция.
2. Работа на семинаре и практическом занятии: основными критериями служат подготовка докладов, рефератов и выступления по ним, выполнение

практических заданий.

3. Выполнение обязательных домашних работ по курсу лекций.

4. Подготовка к экзамену.

### 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 основным понятиям, выделяемым преподавателем на занятии.

### Работа на семинаре и практическом занятии

Подготовка докладов и рефератов с использованием классических работ, аналитических отчетов, статистических данных и публикаций по темам, дополняющим лекционные материалы согласно общему перечню тем курса. Выступление по подготовленным докладам и рефератам, активное обсуждение вопросов и комментариев. Решение предлагаемых практических ситуаций и задач с последующим их обсуждением.

Структура доклада и реферата должна соответствовать теме и быть отражена в оглавлении. При написании работ необходимо использовать, по крайней мере, 1-2 первоисточника и 3-5 теоретических и учебных изданий, объём работы до 10 страниц печатного текста, снабженного сносками и списком использованной литературы.

### *Критерии оценки доклада и реферата*

*Отлично* – оцениваются доклады и рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно.

*Хорошо* – оцениваются доклады и рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности выводов. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала.

*Удовлетворительно* – оцениваются доклады и рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются затруднения в изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки.

*Неудовлетворительно* – оцениваются доклады и рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него.

### Подготовка к экзамену

При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, интернет-ресурсы и материал семинарских (практических) занятий. Обращать внимание не столько на уровень запоминания, сколько на степень понимания излагаемых проблем.

Преподаватель вправе задать дополнительные и уточняющие вопросы, помогающие выяснить степень знаний студента в пределах учебного материала, вынесенного на экзамен, их количество не ограничено. Положительно оценивается стремление студента изложить различные точки зрения на рассматриваемую проблему, выразить свое отношение к ней.

#### *Критерии оценок знаний студентов*

Оценка **отлично** ставится:

- за полное и глубокое знание программного материала;
- за умение логически мыслить, правильно и четко формулировать ответы на поставленные вопросы, свободно используя при этом специальную лексику и терминологию данного курса.

Оценка **хорошо** ставится:

- за соответствие знаний студента предыдущим критериям, но при допущении им нечетких формулировок и неуверенности в ответе на поставленные преподавателем вопросы.

Оценка **удовлетворительно** ставится:

- при условии, что студент знает большую часть основного материала, но излагает его в основном поверхностно и сжато, без соответствующих комментариев, доказательств и выводов.

Оценка **неудовлетворительно** ставится:

- в том случае, когда студент не способен изложить основной материал ни в процессе устного, ни в процессе письменного контроля знаний студентов и затрудняется с ответами на дополнительные вопросы экзаменаторов.

### **9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:**

- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;
- консультирование обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет (электронная почта).

### **10. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОГРАММНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА**

| Набор ПО для кафедральных ноутбуков   |                                      |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| Антивирус Kaspersky Endpoint Security | Договор № 14-ЗК-2020 от 06.07.2020г. |
| Офисное приложение LibreOffice        | свободно распространяемое ПО         |
| Архиватор 7-zip                       | свободно распространяемое ПО         |

|   |                              |
|---|------------------------------|
| Браузер изображений<br>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 |

При реализации дисциплины с применением (частичным применением) дистанционных образовательных технологий используются: вебинарная платформа Zoom (договор б/н от 10.10.2020г.); система электронного обучения Moodle (свободно распространяемое ПО)

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационная культура»**

*Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине для промежуточного контроля успеваемости*

| п/п | № | Контролируемые разделы дисциплины                          | Код контролируемой компетенции | Наименование оценочного средства |
|-----|---|--|--------------------------------|----------------------------------|
|     | 1 | Теоретико-методологические основы организационной культуры | ПК – 31<br>ПК – 32             | экзамен                          |
|     | 2 | Организационная культура и организационная эффективность   |                                |                                  |

**ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА»**

| Индекс компетенции | Содержание компетенции  | Элементы компетенции  | Индекс элемента |
|--------------------|---|---|-----------------|
| <b>ПК-31</b>       | Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива | <b>Знать</b> Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации; | ПК-31 31        |
|                    |   | - методы количественного и качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности                        | ПК-31 32        |
|                    |   | - содержание деятельности по формированию и поддержанию организационной культуры  | ПК-31 33        |
|                    |   | <b>Уметь:</b> Применять инструменты прикладной социологии в профессиональной деятельности;                                      | ПК-31 У1        |
|                    | анализировать групповые процессы в организации; осуществлять диагностику  |   | ПК-31 У2        |

|  |  |  |                          |
|--|--|--|--------------------------|
|  |  | организационной культуры<br><b>Владеть</b> Навыками<br>целостного подхода к анализу<br>проблем в организации, а<br>также методами поддержания<br>и изменения организационной<br>культуры | ПК-31 У3<br><br>ПК-31 В1 |
|  |  |  |                          |

|        |   |  |   |
|--------|---|--|---|
| ПК- 32 | Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений организации | <p><b>Знать</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой;</li> <li>- основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры</li> </ul> <p>Особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде</p> <p><b>Уметь</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых отношений;</li> <li>- разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- осуществлять на основе современных технологий регулирование трудовых отношений</li> </ul> <p><b>Владеть</b></p> <p>Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной культуры; навыками концептуального обоснования собственной позиции по ключевым аспектам влияния культуры на трудовые отношения</p> | <p>ПК-32 31</p> <p>ПК-32 32</p> <p>ПК-32 33</p> <p>ПК-32 У1</p> <p>ПК-32 У2</p> <p>ПК-32 У3</p> <p>ПК-32 В1</p> <p>ПК-32 В2</p> |
|--------|---|--|---|

### КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

| №                       | Содержание оценочного средства                | Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов |
|-------------------------|---|---|
| <b>Вопросы экзамена</b> |   |   |
| 1                       | Понятие организационной культуры              | ПК-31 31У1В1ПК-32 31,У1                       |
| 2                       | История исследования организационной культуры | ПК-31 У1,В2, ПК-32 32,В2                      |



|    |  |                                      |
|----|--|--------------------------------------|
| 3  | Функции и механизмы образования организационной культуры                           | ПК-31 3132У1В1 ПК-32 31,У1,2,В1      |
| 4  | Уровни существования организационной культуры                                      | ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 32У2В1       |
| 5  | Структура организационной культуры   | ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 3123У2       |
| 6  | Организационная культура личности  | ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 31, У123В1   |
| 7  | Взаимосвязь власти, влияния и культуры организации                                 | ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 3123В1       |
| 8  | Формы управления и организационная культура  | ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 3123У1       |
| 9  | Организационная культура и стратегии коммуникативного взаимодействия               | ПК-31 313,У123,2,В1, ПК-32 31, У23В2 |
| 10 | Понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре                   | ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 323У1В2      |
| 11 | Концепция культурного шока К. Оберга   | ПК-31 31,У1,2,В1, ПК-32 3123У2В1     |
| 12 | Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре                         | ПК-31 31,2У2В1<br>ПК-32 313У23В1     |
| 13 | Социально-психологическая природа лидерства в организационной культуре             | ПК-31 32У2В2<br>ПК-32 31,2У2         |
| 14 | Сравнительный анализ лидерства и руководства организацией                          | ПК-31 323У12В1<br>ПК-32 32           |
| 15 | Взаимосвязь организационной культуры и стиля лидерства                             | ПК-31 312У23В2<br>ПК-32 323У3В2      |
| 16 | Организационная культура руководителя  | ПК-31 31У2В2<br>ПК-32 32У3В2         |
| 17 | Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций | ПК-31 323У3В1<br>ПК-32 323У23В23     |
| 18 | Менталитет в организационной культуре  | ПК-31 323У3В23<br>ПК-32 У1,В1,2      |
| 19 | Традиционные классификации организационной культуры                                | ПК-31 32,У1,2,<br>ПК-32 31У23В1      |
| 20 | Современные классификации организационных культур                                  | ПК- 31 323У3В1<br>ПК-32 32,У123В2    |

|    |   |                                      |
|----|---|--------------------------------------|
| 21 | Признаки «здоровой и нездоровой» организационной культуры             | ПК-31 32,У1,2,В2,<br>ПК-32 В1,2      |
| 22 | Понятие субкультуры в рамках организационной культуры                 | ПК-31 32,У1,2,В2,<br>ПК-32 В1,2      |
| 23 | Организационная культура как фактор эффективности деятельности        | ПК-31 32,У1,2,В2,<br>ПК-32 323У2В1,2 |
| 24 | Особенности диагностики организационной культуры                      | ПК-31 32,У1,2,В2,<br>ПК-32 312У2В1,2 |
| 25 | Качественный подход к исследованию организационной культуры           | ПК-31 32У23В2<br>ПК-32 312 У1,       |
| 26 | Количественный подход к изучению организационной культуры             | ПК-31 32,У1,2,<br>ПК-32 312У3 В1,2   |
| 27 | Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры | ПК-31 32,У1,2,В2,<br>ПК-32 312 В1,2  |
| 28 | Факторы, влияющие на формирование организационной культуры            | ПК-31 312У3В1<br>ПК-32 3123У1,В1     |
| 29 | Необходимость культурных изменений                                    | ПК-31 3123В1,2,<br>ПК-32 32,У2,В1    |
| 30 | Управление процессом культурных изменений                             | ПК-31 323У23В1,2,<br>ПК-32 32,У2,В1  |
| 31 | Основные этапы оптимизации организационной культуры                   | ПК-3133У3В2<br>ПК-32 У1,В1           |
| 32 | Технология разработки и внедрения организационной культуры            | ПК-31 33У3В2<br>ПК-32 323У1,В1       |
| 33 | Потенциалы развития организационной культуры                          | ПК-31 323У23<br>ПК-32 У1,В1          |
| 34 | Инновационные аспекты управления организационной культурой            | ПК-31 33У23В1<br>ПК-32 31,У1,У2,В2   |
| 35 | Организационная культура как ресурс организации                       | ПК-31 33У23В1<br>ПК-32 31,2,У1,В2    |
| 36 | Создание идеологии как метод развития организационной культуры        | ПК-31 312У3В1<br>ПК-32 3123У1,В1     |
| 37 | Понятие субкультуры в рамках организационной культуры                 | ПК-31 3123В1,2,<br>ПК-32 32,У2,В1    |
| 38 | Информационная культура как потенция развития организации             | ПК-31 323У23В1,2,<br>ПК-32 32,У2,В1  |

|    |  |                                     |
|----|--|-------------------------------------|
| 39 | Экологическая культура в системе организационной культуры                          | ПК-31 3ЗУЗВ2<br>ПК-32 У1,В1         |
| 40 | Организационная культура в контексте кадровой политики                             | ПК-31 3ЗУЗВ2<br>ПК-32 323У1,В1      |
| 41 | Менталитет в организационной культуре  | ПК-31 323УЗВ1<br>ПК-32 323У23В23    |
| 42 | Организационная культура руководителя  | ПК-31 323УЗВ23<br>ПК-32 У1,В1,      |
| 43 | Проблемы управляемости организационной культурой                                   | ПК-31 32,У1,2,<br>ПК-32 31У23В1     |
| 44 | Культура деловой коммуникации в рамках организационной культуры                    | ПК-31 323УЗВ1<br>ПК-32 32,У123В2    |
| 45 | Современные этические принципы в организационной культуре                          | ПК-31 32,У1,2,В2,<br>ПК-32 В1,2     |
| 46 | Контркультура и девиантность в организации   | ПК-31 32,У1,2,В2,<br>ПК-32 В1,2     |
| 47 | Информационное обеспечение социально-культурного управления                        | ПК-31 323У2В23<br>ПК-32 323У12В2    |
| 48 | Организационная культура объект и субъект управления предприятием                  | ПК-31 312УЗВ1<br>ПК-32 32У23В3      |
| 49 | Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций | ПК-31 323У12В1<br>ПК-32 3233У23В12  |
| 50 | Управление внутренней интеграцией как метод развития организационной культуры      | ПК-31 31,У1,2,В1,<br>ПК-32 3123У2В1 |

### **ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)**

Результаты выполнения обучающимся заданий на экзамене оцениваются по пятибалльной шкале.

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине Управление персоналом организации (Таблица 2.5 Рабочей программы дисциплины)

**«Отлично» (5)** – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе

материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

**«Хорошо» (4)** - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

**«Удовлетворительно»** - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

**«Неудовлетворительно» (2)** - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

**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

«31» августа 2020 г.

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)  
«Организационная культура»**

Направление подготовки  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)  
Управление персоналом

Квалификация  
бакалавр

Форма обучения  
заочная

Рязань 2020

### 1. Цель освоения дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у студентов 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

Дисциплина относится к вариативной части Блока 1.

Дисциплина изучается на 3 курсе (5,6 семестр).

**3. Трудоемкость дисциплины:** 5 зачетных единиц, 180 академических часа.

**4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

| № п/п | Номер/индекс компетенции | Содержание компетенции (или ее части)  | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине<br>В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:  |  |  |
|-------|--------------------------|--|--|--|--|
|       |                          |  | Знать  | Уметь  | Владеть  |
| 1.    | ПК-31                    | Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании | Сущность и содержание основных подходов к формированию слаженного коллектива для решения стратегических и оперативных управленческих задач; Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации; | Применять инструменты прикладной социологии в профессиональной деятельности; анализировать групповые процессы в организации; осуществлять диагностику организационной культуры | Навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры |

|    |       |   |  |  |   |
|----|-------|---|--|--|---|
|    |       | трудового коллектива  | качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личности  |  |   |
| 2. | ПК-32 | Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой;</li> <li>- основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры</li> <li>- Особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- - определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых отношений;</li> <li>- разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- - осуществлять на основе современных технологий регулирование трудовых отношений</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной культуры; навыками концептуального обоснования собственной позиции по ключевым аспектам влияния культуры на трудовые отношения</li> </ul> |

**5. Форма промежуточной аттестации и семестр (ы) прохождения Экзамен (6 семестр).**

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий.