

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Горбунов Алексей Александрович

Должность: Заместитель начальника университета по учебной работе

Дата подписания: 27.08.2024 15:56:48

Уникальный программный ключ:

286e49ee1471d400cc1f45539d51ed7bbf0e9cc7

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
Учреждение высшего образования  
Санкт-Петербургский университет  
Государственной противопожарной службы МЧС России**

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

**Бакалавриат по направлению подготовки  
38.03.03 – Управление персоналом.  
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»**

Санкт-Петербург

## 1. Цели и задачи дисциплины

### Цели освоения дисциплины:

- рассмотрение понятия, структуры, функций и типологий организационной культуры, ее влияния на деятельность организации;
- изучение различных подходов и методов исследования организационной культуры в системе руководства и подчинения;
- формирование навыков проектирования и управления культурой организации.

### Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины

Компетенции	Содержание
УК – 3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ПК-10	Способен осуществлять диагностику и формирование организационной культуры, обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

### Задачи дисциплины:

- раскрыть сущность организационной культуры как части явления общей культуры на уровне отдельной организации;
- изучить структуру, методы диагностики и формирования организационной культуры;
- сформировать у обучающихся практические навыки анализа, проектирования и управления организационной культурой.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3.1. Знать: основы организации и руководства работой команды, способы формирования командной стратегии для достижения поставленной цели	Знание основных понятий организационной культуры, процессов групповой динамики и принципов формирования команды.
УК-3.2. Уметь: эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде, учитывать особенности поведения групп людей, с которыми взаимодействует	Умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять исследование организационной культуры
УК-3.3.	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Владеть: навыками эффективного взаимодействия с членами команды, участвовать в обмене информацией, знаниями, опытом, обобщать результаты работы команды	
ПК-10.1. Знать: основные элементы организационной культуры, этику деловых отношений ПК-10.2. Уметь: осуществлять диагностику организационной культуры, соблюдать этические нормы взаимоотношений в организации ПК-10.3. Владеть: навыками формирования организационной культуры, осуществлять контроль за соблюдением этических норм	<p>Понимание национальной специфики организационной культуры в России, сущности организационной этики; знание особенностей диагностики и формирования культуры организации</p> <p>Умение проводить диагностику организационной культуры, разрабатывать программы по ее формированию и управлению</p> <p>Владение методами обобщения и анализа информации о состоянии организационной культуры для разработки программ по ее формированию, коррекции и развитию</p>

### 3. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина относится к вариативной части основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации».

### 4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы 108 часов.

#### 4.1 Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ по семестрам и формам обучения для очной формы обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	з.е.	час.	по семестрам
			2
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3	108	108
Контактная работа, в том числе:		54	54
<b>Аудиторные занятия</b>		54	54
Лекции (Л)		20	20
Практические занятия (ПЗ)		34	34
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>		54	54
в том числе:			

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	з.е.	час.	по семестрам
			2
Зачет		+	+

**4.2. Тематический план, структурированный по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий для очной формы обучения**

№ п/п	Наименование тем	Всего часов	Количество часов по видам занятий		Контроль	Самостоятельная работа, в том числе консультации
			Лекции	Практические занятия		
1	2	3	4	5	7	8
Семестр 2						
1	Организационная культура и ее место в системе управления человеческими ресурсами компании	8	2	2		4
2	Характеристика типов корпоративных культур и их влияние на функционирование организации	8	2	2		4
3	Структура организационной культуры, ее уровни, модели и виды.	8	2	2		4
4	Корпоративная идентичность.	12	2	4		6
5	Корпоративная культура как система взаимосвязей внутри организации.	12	2	4		6
6	Этапы и механизмы формирования организационной культуры	12	2	4		6
7	Диагностика организационной культуры	12	2	4		6
8	Критерии оценки организационной культуры	12	2	4		6
9	Особенности развития организационной культуры.	12	2	4		6
10	Методы и средства управления организационной культурой.	12	2	4		6
<b>Зачёт</b>					+	
<b>Итого</b>		<b>108</b>	<b>20</b>	<b>34</b>		<b>54</b>

**4.3 Содержание дисциплины для обучающихся очной формы обучения**

**Тема 1: Организационная культура и ее место в системе управления человеческими ресурсами компании**

**Лекция:** Необходимость изучения теории организационной культуры для подготовки управленческих кадров. Предмет и задачи курса "Организационная

культура". Организационная культура как предмет изучения. Основные термины и понятия. Структура и функции культуры. Классификация культур. Определения организационной и корпоративной культуры. История возникновения понятия корпоративной культуры. Причины научного интереса к организационной культуре. Основные атрибуты корпоративной (организационной) культуры. Поиск определения организационной культуры. Роль корпоративной культуры в современной системе управления организацией. Проблемы формирования организационной культуры в современной России. Этика российского бизнеса. Зависимость культуры конкретной организации от национальной культуры.

**Практическое занятие.** Взаимодействие национальной, организационной и индивидуальной культуры.

**Самостоятельная работа.** Изучить: понятие и сущность организационной культуры, факторы, влияющие на корпоративную культуру.

**Рекомендуемая литература:**

основная [1, 2];

дополнительная [1-2].

## **Тема 2. Характеристика типов корпоративных культур и их влияние на функционирование организации**

**Лекция:** Доминирующая культура и субкультуры в организации. Контркультура. Типы субкультур. Виды контркультур. Причины появления контркультур в организации. Понятие слабая и сильная корпоративная культура. Классификация организационных культур зарубежных стран, их характеристики. Концепция сильной организационной культуры. Факторы, влияющие на корпоративную культуру. Функции организационной культуры: охранная, регулирующая, замещающая, интеграционная, стабилизационная, инновационная познавательная, ценностно-образующая, нормативно-регулирующая, коммуникационная, мотивирующая, образовательная и развивающая и т.д. Основные свойства оргкультуры: динамичность, системность, относительность, неоднородность, разделяемость, адаптивность и др.

**Практическое занятие.** Классификация организационных культур зарубежных стран и их характеристики.

**Самостоятельная работа.** Изучить: типы корпоративной культуры, функциональное влияние организационной культуры.

**Рекомендуемая литература:**

основная [1, 2];

дополнительная [1-2].

## **Тема 3. Структура организационной культуры, ее уровни, модели и виды.**

**Лекция:** Основные элементы организационной культуры, их краткое содержание. Подходы к анализу содержательной стороны организационной культуры. Содержательные характеристики организационной культуры по А.Ф.

Харрису и Р. Морану. Подход С.П. Робинса к рассмотрению содержательных характеристик организационной культуры. Подход В.А. Спивака к рассмотрению структуры организационной культуры. Структура культуры производства с точки зрения А.А. Погорадзе.

Уровни организационной культуры. Вертикальное измерение организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шейну. Содержание поверхностного, подповерхностного, глубинного уровней организационной культуры. Измерения в структуре организационной культуры: горизонтальное и вертикальное. Формы организационной культуры в горизонтальном измерении: экономическая; социально-психологическая; правовая; политическая. Компоненты, составляющие организационную культуру по В.В. Козлову. Объективная и субъективная, декларируемая и реальная оргкультура. Содержание оргкультуры по Т.О. Сломанидиной.

Основные элементы оргкультуры компании и их взаимосвязи. Ценностно-нормативные элементы корпоративной культуры. Виды ценностей. Взаимосвязь миссии, целей, ценностей и видения компании. Стандарты поведения членов организации. Знаково-символические элементы корпоративной культуры. Закрепление образцов поведения для сотрудников с помощью обрядов и обычаев, формирование традиций организации.

**Практическое занятие.** Модели и уровни организационной культуры.

**Самостоятельная работа.** Изучить: модели «западной», «восточной» и российской корпоративной культуры.

**Рекомендуемая литература:**

основная [1, 2];

дополнительная [1-2].

#### **Тема 4. Корпоративная идентичность.**

**Лекция:** Определение корпоративной идентичности. Классификация знаков, позволяющих идентифицировать корпоративную систему. Стратегическая корпоративная идентичность. Корпоративная индивидуальность. Проблемы культурной идентичности организации. Составляющие системы ценностей. Внутренние ценности (философия, миссия, кредо фирмы, принципы, стиль, обязательства). Иерархия ценностей как отражение специфики определенной культуры. Корпоративные нормы и стандарты поведения (положения, этические кодексы, инструкции). Социальные признаки этичной корпорации. Фирменный стиль как элемент идентичности организации. Корпоративный имидж. Разработка атрибутов фирмы. Фирменный знак, логотип. Значение лозунгов и символов для компании. Мифы, легенды, герои - носители корпоративной культуры. Имидж персонала - стандарты поведения и внешний вид сотрудников, фирменная одежда. Эргономика офиса. Архитектурный и интерьерный дизайн фирмы.

**Практическое занятие 1.** Разработка ценностно-нормативных элементов организационной культуры.

**Практическое занятие 2.** Разработка фирменной символики организации.

**Самостоятельная работа.** Изучить: технологию идентификации и индивидуализации организационной культуры

**Рекомендуемая литература:**

основная [1, 2];

дополнительная [1-2].

### **Тема 5. Корпоративная культура как система взаимосвязей внутри организации.**

**Лекция:** Эффективность внутрикорпорационного взаимодействия. Корпоративные отношения как результат взаимодействия, противодействия или нейтрального отношения элементов организации. Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры. Виды стилей управления. Мероприятия как система взаимосвязей с внутренней и внешней средой. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Структура организации как средство "цементирования" организации и систематизации внутри организационных связей.

**Практическое занятие 1.** Оптимизации внутрифирменных коммуникаций учреждения

**Практическое занятие 2.** Разработка корпоративных мероприятий.

**Самостоятельная работа.** Изучить: специфику внутрифирменных коммуникаций, практику организации и проведения корпоративных мероприятий.

**Рекомендуемая литература:**

основная [1, 2];

дополнительная [1-2].

### **Тема 6. Этапы и механизмы формирования организационной культуры.**

**Лекция:** Проблемы периодизации развития организационной культуры, ее основные критерии. Социокультурные особенности и условия формирования корпоративной культуры организации. Первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры. Отбор персонала. Деятельность руководящего звена.

Кадровая политика. Проявление организационной культуры в ритуалах поощрения, порицания, интеграции. Культурная адаптация и ее основные стадии. Культура организации как способ передачи социального опыта. Групповая социализация. Социализация и аккультурация. Типы взаимодействий при овладении корпоративной культурой. «Агенты» аккультурации. Методы получения информации о организационной культуре в процессе культурной адаптации. Социализация индивида - основной механизм его приобщения к организационной культуре. Общественные нормы, социально-ролевое поведение и культура повседневности.

**Практическое занятие 1.** Изучение социально-психологического климата организации.

**Практическое занятие 2.** Влияние организационной культуры на адаптацию работников.

**Самостоятельная работа.** Изучить: вопросы кадровой политики организации, мотивации и стимулирование персонала, механизмы формирования социально-психологического климата.

**Рекомендуемая литература:**

основная [1, 2];

дополнительная [1-2].

**Тема 7. Диагностика организационной культуры.**

**Лекция:** Этапы диагностики организационной культуры. Инструменты диагностики: анализ документов, обход фирмы, анкетный опрос, наблюдение, интервью, эксперимент, опрос клиентов и поставщиков; фотография рабочего дня руководителей; участие в собрании трудового коллектива; групповое интервью; эксперимент. Мониторинговое исследование организационной культуры. Методы диагностики на основе разработки рамочных конструкций по методике К. Камерона и Р. Куинна; Т. Дила и А. Кеннеди; Г. Хофштеде. Методика критериев оценки (на примере методики ATAG). Визуализация организационной культуры. Методологические и методические проблемы диагностики организационной культуры

**Практическое занятие 1-2.** Инструментарий диагностики организационной культуры.

**Самостоятельная работа.** Изучить: методы и средства диагностики организационной культуры.

**Рекомендуемая литература:**

основная [1, 2];

дополнительная [1-2].

**Тема 8. Критерии оценки организационной культуры.**

**Лекция:** Описание стратегии организации как критерия оценки корпоративной культуры. Разработка стратегически необходимой организационной культуры. Сравнение стратегически необходимой организационной культуры с реально существующей. Визуализация стратегически необходимой организационной культуры. Требования к основным ориентациям организационной культуры. Требования к однородности организационной культуры. Требования к готовности измениться. Оценка необходимых культурных изменений. Матрица сравнения соответствия существующей корпоративной культуры и стратегии (KSF) Шольца. Матрица Г. Шварца и С. Дэвиса. Основные подходы к разрешению



проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации.

**Практическое занятие 1-2.** Стратегии организационной культуры.

**Самостоятельная работа.** Изучить: технологию оценки организационной культуры.

**Рекомендуемая литература:**

основная [1, 2];

дополнительная [1-2].

## **Тема 9. Особенности развития организационной культуры.**

**Лекция:** Культурное измерение. Сильная и слабая корпоративная культура. Дефекты культуры организации. «Нейтральность-эмоциональность (диапазон явно выражаемых чувств)», «Достижение – аскрипция (то, как определяют статус человека)» и «Конкретность – диффузность (степень вовлечения)» и их влияние на организационное поведение. Роль отношений ко времени и к природе (направленность «вовне» или «вовнутрь») на организационное поведение.

Групповая динамика. Развитие субкультур. Доминирующая культура и субкультуры. Типы команд и этапы командообразования. Методики «разморозки», преобразования, «заморозки» корпоративной культуры. Понятие коучинга. Механизмы изменения организационной культуры. Типовые проектные алгоритмы оценки качества и разработки программы развития корпоративной культуры.

**Практическое занятие 1-2.** Динамика культурных изменений.

**Самостоятельная работа.** Изучить: культуру организации на этапах ее жизненного цикла.

**Рекомендуемая литература:**

основная [1, 2];

дополнительная [1-2].

## **Тема 10. Методы и средства управления организационной культурой.**

**Лекция:** Общая схема воздействия на структурные элементы корпорации. Основные социальные субъекты и объекты организационной культуры. Работник как творец, носитель и потребитель корпоративной культуры. Социализация - Самореализация - Профессионализация. Профессиональные мотивы. Профессиональные стимулы. Профессиональные гарантии. Социально-психологический климат в коллективе. Профессиональная этика и деонтология. Ориентации и тренинги сотрудников. Система морального поощрения и материального стимулирования. Корпоративные праздники.

**Практическое занятие 1-2.** Разработка системы мероприятий по управлению корпоративной культурой организации.

**Самостоятельная работа.** Изучить: основные направления управления корпоративной культурой, исходя из стратегии организации.

**Рекомендуемая литература:**

основная [1, 2];

дополнительная [1-2].

## 5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

При реализации программы дисциплины используется лекционное и практическое занятия.

Общими целями занятий являются:

- обобщение, систематизация, углубление, закрепление теоретических знаний по конкретным темам дисциплины;
- формирование умений применять полученные знания на практике, реализация единства интеллектуальной и практической деятельности;
- выработка при решении поставленных задач профессионально значимых качеств: самостоятельности, ответственности, точности, творческой инициативы.

Целями лекции являются: дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировав внимание на наиболее сложных вопросах; стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.

В ходе практического занятия обеспечивается процесс активного взаимодействия обучающихся с преподавателем; приобретаются практические навыки и умения. Цель практического занятия: углубить и закрепить знания, полученные на лекции; формирование навыков использования знаний для решения практических задач; выполнение тестовых заданий по проверке полученных знаний и умений.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим занятиям.

## 6. Оценочные материалы по дисциплине

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины, проводится в соответствии с содержанием дисциплины по видам занятий в форме опроса, докладов, контрольных работ, тестирования.

Промежуточная аттестация обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, проводится в форме зачета.

Для допуска к зачету предусматривается написание **контрольной работы**. Темы контрольных работ представлены в кафедральной разработке «Методические рекомендации для написания контрольных работ по дисциплинам кафедры философии и социальных наук».

### 6.1. Примерные оценочные материалы:

#### 6.1.1. Текущего контроля

### **Типовые вопросы для опроса:**

1. Назовите имена исследователей, с которыми связана история возникновения термина «организационная культура». Что внес в это понятие каждый из них?
2. Чем вызван научный интерес к организационной культуре сегодня? Назовите причины появления в России интереса к данной проблематике.
3. Охарактеризуйте корпоративную культуру как неперенный атрибут любой организации.
4. Какие критерии идентификации корпоративной культуры предложил С. Роббинс? Прокомментируйте каждый из них.
5. Каковы принципы составления классификации корпоративных культур Т. Дила и А. Кеннеди?
6. Расскажите о четырех типах корпоративных культур, по Ф. Тромпенаарсу. Какие параметры лежат в основе его классификации?
7. Каким национальным культурам в той или иной степени соответствуют организационные культуры разных типов?
8. Примените типологию Ф. Тромпенаарса для объяснения кросс-культурных конфликтов в межнациональных объединениях.
9. По выделенным группам ценностей описать ценностно-нормативную структуру организации.
10. Описать имиджевую структуру культуры организации.
11. Что такое аккультурация?
12. Какие стадии аккультурации можно выделить при приобщении новичка к корпоративной культуре компании?
13. Кто является «агентами» аккультурации? Какова роль и значение каждого из них?
14. Приведите примеры различных методов получения информации о корпоративной культуре организации.
15. Каковы отличия сильной корпоративной культуры? Докажите ее воздействие на успех организационной деятельности.

### **Типовые темы для докладов:**

1. Особенности организации труда персонала в организациях с различными корпоративными культурами.
2. Особенности мотивации персонала в организациях с различными корпоративными культурами.
3. Особенности оценки персонала в организациях с различными корпоративными культурами.
4. Учет требований организационной культуры при подборе персонала.
5. Влияние организационной культуры на адаптацию работников.

6. Взаимосвязь организационной культуры и стимулирования труда.
7. Учет организационной культуры при развитии персонала.
8. Организационная культура как основа трудовых перемещений.
9. Влияние оргкультуры на процесс высвобождения персонала.
10. Организационная культура как инструмент регулирования социально-психологических отношений.
11. Учет требований организационной культуры при планировании численности и структуры персонала.
12. Стратегии управления организационной культурой.

#### **Типовая контрольная работа:**

1. Бизнес-культура как часть общечеловеческой культуры.
2. Сущность, содержание и функции организационной культуры.
3. Этапы развития организационной культуры.
4. Факторы, влияющие на организационную культуру.
5. Организационная культура как часть потенциала организации.
6. Процесс формирования организационной культуры.
7. Типы организационных культур.
8. Корпоративная философия.
9. Индикаторы организационной культуры.
10. Уровни организационной культуры.
11. Специфика российской бизнес-культуры.
12. Взаимосвязь истории организации и ее культуры.
13. Модели организационной культуры.
14. Понятие, структура и функции морали как части организационной культуры.
15. Сущность и содержание организационной этики.
16. Организационная социальная ответственность.
17. Особенности российской этики бизнеса.
18. Значение групп и команд в организационной культуре.
19. Фирменный стиль как элемент организационной культуры.
20. Культурный самоанализ организации.
21. Интерпретация организационной культуры сторонним лицам.
22. Роль руководства в построении организационной культуры.
23. Механизмы распространения организационной культуры.
24. Развитие субкультур современных организаций.
25. Информационные технологии в сфере организационной культуры.
26. Проблемы динамики культурных изменений.
27. Управление культурными изменениями.
28. Роль личности в изменении организационной культуры.
29. Поддержание организационной культуры.
30. Варианты изменений в типичных организационных культурах.
31. Обучающиеся культуры.
32. Обучающийся лидер как руководитель культуры.

33. Построение профиля организационной культуры.
34. Оценка организационной культуры.
35. Оценка управленческих навыков в сфере организационной культуры.

#### **Типовые задания для тестирования:**

1. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию «организационная культура»?

- a. корпоративная культура
- b. корпоративный дух
- c. философия организации
- d. социокультура организации
- e. организационное развитие
- f. социально-психологический климат

2. Что такое организационная культура?

a. признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации

b. совокупность идей, убеждений, традиций и ценностей, господствующих на предприятии как в социальной системе

c. образ жизни, мышления, действия и существования организации

d. совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и проблемы внутренней интеграции

e. способ выполнения работы в конкретной организации

f. специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела

3. Модель корпоративной культуры по Э. Шейну представляет собой...

a. 3-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации

b. круговую диаграмму, в центре которой находятся ценности организации

c. 4-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации

d. 3-уровневую систему, в основе которой лежит отношение организации ко времени

e. разворачивающуюся во времени и пространстве спираль

f. 3-уровневую систему, в основе которой лежат образцы поведения в организации

4. Ценностно-нормативная структура организационной культуры включает в себя:

- a. ценности организации
- b. нормы поведения в организации
- c. мировоззрение организации
- d. ролевые модели поведения в организации
- e. миссию организации
- f. стратегию развития организации

### **6.1.2. Промежуточной аттестации**

#### **Примерный перечень вопросов, выносимых на зачёт:**

Организационная культура: понятие, содержание, функции.

2. Характеристика основных компонентов организационной культуры.
3. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
4. Влияние социально-демографических особенностей, способностей и личностных качеств работников на организационную культуру.
5. Функции организационной культуры.
6. Влияние стадии жизненного цикла и размера фирмы на организационную культуру.
7. Характеристика основных подходов к изучению организационной культуры.
8. Системный подход к изучению организационной культуры.
9. Организационная культура как система, ее основные элементы.
10. Содержание и показатели анализа организационной культуры.
11. Характеристика сильных и слабых культур.
12. Исторические типы культур. Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партисипативная культуры.
13. Классификация организационных культур.
14. Взаимодействие доминирующей культуры и субкультур в организации.
15. Субкультура как элемент организационной культуры.
16. Понятие и содержание субкультуры.
17. Характеристика основных видов субкультур.
18. Взаимосвязь управленческой культуры и субкультуры.
19. Организационный климат как фактор влияния на субкультуру.
20. Имидж фирмы как элемент организационной культуры.
21. Понятие, виды и характеристика основных составляющих имиджа организации.
22. Характеристика функционального, контекстного, сопоставительного подходов к имиджу.
23. Основные проблемы управления персоналом, связанные с отрицательным имиджем фирмы.
24. Технология создания успешного имиджа.
25. Характеристика основных форм передачи организационной культуры.
26. Моральное кредо фирмы и основы этического кодекса поведения.
27. Разработка этического кодекса организации.

28. Символический менеджмент. Управление репутацией. Увеличение известности.
29. Истории и легенды как формы передачи организационной культуры.
30. Роль обрядов и ритуалов в передаче организационной культуры.
31. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
32. Оценка совместимости стратегии и культуры организации.
33. Подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры организации. Принцип минимизации «культурного» риска.
34. Роль менеджеров по усилению соответствия между стратегией и культурой.
35. Принципы и методы развития организационной культуры.
36. Специфика формирования, поддержания и изменения организационной культуры.
37. Этапы формирования организационной культуры.
38. Роль развития персонала в формировании организационной культуры.
39. Влияние системы мотивации на организационную культуру.
40. Характеристика методов развития организационной культуры.
41. Информационная «прозрачность» как основа управляемости организационной культуры.
42. Роль подбора персонала в формировании организационной культуры.
43. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
44. Ориентация на краткосрочную и долгосрочную перспективу в формировании организационной культуры.
45. Роль программы адаптации персонала в формировании организационной культуры.
46. Особенности современного бизнеса, оказывающие влияние на формирование организационных культур.
47. Соотношение экономических, организационных и «культурных» мер воздействия на эффективность организации.
48. Типичные ошибки формирования корпоративной культуры. Недооценка и переоценка роли организационной культуры.
49. Проблемы адаптации зарубежного опыта развития организационных культур к современным российским условиям.
50. Роль организационной культуры в формировании конкурентных преимуществ фирмы на рынке труда.

## **6.2. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок**

Система оценивания включает:

Форма контроля	Показатели оценивания	Критерии выставления оценок	Шкала оценивания
зачет	правильность и полнота	Минимальные требования для получения зачета: обучающийся показывает знание	зачтено

	ответа	основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; усвоены основные категории дисциплины; при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; могут быть допущены недочёты, исправленные в процессе ответа самостоятельно или с помощью преподавателя	
		Обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументированно и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом; допущены ошибки в определении понятий при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.	не зачтено

## **7. Ресурсное обеспечение дисциплины**

### **7.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение**

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

- Microsoft Windows 7 Professional – ПО-BE8-834 [Лицензионное] (иностранного производства);
- Microsoft Windows 8 Professional – ПО-842-573 [Лицензионное] (иностранного производства);
- Microsoft Office 2007 Standard – ПО-D86-664 [Лицензионное] (иностранного производства);
- Microsoft Office Standard 2010 – ПО-413-406 [Лицензионное] (иностранного производства);
- Microsoft Office Standard 2013 – ПО-3C0-218 [Лицензионное] (иностранного производства);
- Adobe Acrobat Reader – ПО-F63-948 [Свободно распространяемое] (иностранного производства);
- 7-Zip – ПО-F33-948 [Свободно распространяемое] (иностранного производства);
- Adobe Flash Player – ПО-765-845 [Свободно распространяемое] (иностранного производства);



- Apache OpenOffice – ПО-ЕВ7-115 [Свободно распространяемое] (иностранного производства);
- Google Chrome – ПО-F2C-926 [Свободно распространяемое] (иностранного производства);
- LibreOffice – ПО-СВВ-979 [Свободно распространяемое] (иностранного производства);
- Альт Образование 8 – ПО-534-102 [Свободно распространяемое-1912] (отечественного производства).

## **7.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Информационная справочная система – Сервер органов государственной власти Российской Федерации <http://россия.рф/> (свободный доступ); профессиональные базы данных – Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru/> (свободный доступ); федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru> (свободный доступ); система официального опубликования правовых актов в электронном виде <http://publication.pravo.gov.ru/> (свободный доступ); справочная правовая система «КонсультантПлюс: Студент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://student.consultant.ru/>, (свободный доступ); электронная библиотека университета <http://elib.igps.ru> (авторизованный доступ); электронно-библиотечная система «ЭБС IPR BOOKS» <http://www.iprbookshop.ru> (авторизованный доступ).

## **7.3. Литература**

### **Основная литература:**

1. Беликова И.П. Организационная культура: учебник / Беликова И.П., Ивашова В.А. — Ставрополь: Секвойя, 2021. — 258 с. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121733.html>
2. Емельянцев, Н. В. Управление организационной культурой : учебное пособие / Н. В. Емельянцев. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 118 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86420.html>

### **Дополнительная литература:**

1. Дорофеева Л.И. Организационная культура: учебник / Дорофеева Л.И. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 с. — ISBN 978-5-4497-1322-3. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109496.html>
2. Лапкова А.Г. Организационная культура: учебное пособие / Лапкова А.Г., Цыганков В.А. — Омск: Омский государственный технический университет, 2019. — 124 с. — ISBN 978-5-8149-2937-2. — Текст:

электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL:  
<https://www.iprbookshop.ru/115434.html>

#### **7.4. Материально-техническое обеспечение**

Для проведения и обеспечения занятий используются помещения, которые представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащённые оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета

**Автор:** кандидат культурологии, доцент Брындина Г.В.