

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра управления

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА**

Рабочая программа дисциплины

Код и наименование направления подготовки: 38.04.02 Менеджмент  
Наименование направленности: Корпоративное управление и устойчивое развитие  
бизнеса

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2023

# **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА**

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

канд. экон. наук, доцент М.А. Лашкевич

Ответственный редактор

д-р экон. наук, проф. Н. В. Овчинникова

**УТВЕРЖДЕНО**

Протокол заседания кафедры

№ 3 от 18.10.2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Пояснительная записка	4
1.1.	Цель и задачи дисциплины	4
1.2.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3.	Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
2.	Структура дисциплины	7
3.	Содержание дисциплины	7
4.	Образовательные технологии	9
5.	Оценка планируемых результатов обучения	10
5.1.	Система оценивания	10
5.2.	Критерии выставления оценок	10
5.3.	Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	12
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	14
6.1.	Список источников и литературы	14
6.2.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	14
6.3.	Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	14
7.	Материально-техническое обеспечение дисциплины	15
8.	Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья	15
9.	Методические материалы	17
9.1.	Планы семинарских занятий.	17
9.2.	Методические рекомендации по подготовке письменных работ	20
9.3.	Иные материалы	20
	Приложение 1. Аннотация дисциплины	21

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1. Цель и задачи дисциплины

*Цель курса* – состоит в подготовке магистра, способного на основе полученных знаний обоснованно принимать решения по различным вопросам, связанным с проблемами организационной культуры.

*Задачи курса:*

- раскрыть содержание понятия организационная культура (суть явления, роль и функции в обеспечении жизнедеятельности организации), представить основные отечественные и зарубежные модели, подходы к концепции организационной культуры;
- ознакомить с типологией организационных культур;
- рассмотреть основные компоненты организационной культуры;
- развить у студентов на основе системного подхода практических навыков анализа показателей организационной культуры и диагностики ее состояния;
- сформировать навыки применения на практике способов управления организационной культурой (формирование, а также изменение, совершенствование текущего ее состояния);
- сформировать навыки применения на практике методик оценки степени влияния организационной культуры на организационную эффективность.

## 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
Тип задач проф. деятельности:	<i>организационно-управленческий</i>	
ПК-2. Способен управлять персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку	ПК-2.2. Определяет нормы и процедуры управления персоналом подразделений поддержки	<i>Должен знать:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>– основы управления человеческими ресурсами;</li><li>– базовые персонал-техно-логии;</li><li>– нормы и нормативы труда</li></ul> <i>Должен уметь:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>– определять показатели эффективности работы персонала подразделений;</li><li>– управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной;</li><li>– создавать условия для повышения уровня социально-психологического</li></ul>

	<p>климата в коллективе организации</p> <p><i>Должен владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– современными практиками и технологиями управления человеческими ресурсами;</li> <li>– средствами и инструментами регулирования социально-психологического климата в коллективе организации</li> </ul>
--	--

### 1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная культура» является факультативом в рамках учебного плана основной программы подготовки магистров по направлению 38.04.02 «Менеджмент», профиль (направленность) «Корпоративное управление и устойчивое развитие бизнеса».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения дисциплин «Современные концепции и проблемы российского менеджмента», «Корпоративное управление» и др.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Коммуникационный менеджмент», «Управление человеческими ресурсами в организации», «Корпоративный социальный менеджмент и маркетинг» и др.

## 2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа.

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
3	Лекции	14
3	Семинары	16
Всего:		30

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 академических часа.

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	<b>Тема 1. Понятие, структура и содержание организационной культуры</b>	Предмет, содержание и задачи курса. Обзор литературы по курсу. Понятие «организационная культура». Практика формирования организационной культуры профессиональных сообществ. Исследования феномена организационной культуры в управленческой литературе. Структура и свойства организационной культуры. Содержание организационной культуры. Системный подход к изучению организационной культуры.
2	<b>Тема 2. Основные компоненты организационной культуры</b>	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Компоненты организационной культуры. Характеристики организационной культуры. Влияние факторов внешней и внутренней среды организации на особенности ее организационной культуры. Дешифровка организационной культуры. Философия, миссия, цели, стратегии и ценности организации. Трудовая этика и мораль. Внешний вид персонала. Коммуникационные системы. Характер взаимодействия.
3	<b>Тема 3. Миссии и девизы организации</b>	Миссия и ее функции. Деловое кредо организации. Подходы к формированию стратегической миссии. Классификация миссии в зависимости от содержания и назначения. Связь сферы деятельности, стратегии, типа организационной культуры и вида миссии организации. Девизы организации.
4	<b>Тема 4. Трудовая этика и мораль</b>	Особенности профессиональной этики управляющего. Методы изучения особенностей межличностного взаимодействия в коллективе. Методы повышения этического уровня организации. Этические кодексы, карты этики, комитеты по этике, социальные ревизии, обучение этичному поведению (тренинги, консультации и т.п.). Внешний вид персонала.
5	<b>Тема 5. Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации</b>	Характер взаимодействия в организации. Степень взаимодействия внутри организации, при которой оно выражено в формальной иерархии и подчиненности. Коммуникационные системы язык общения (использование устной, письменной, невербальной коммуникации, «телефонного права», открытость коммуникации). Зависимость характера коммуникации от отраслевой,

		функциональной и территориальной принадлежности организации. Организационный климат и культура.
6	<b>Тема 6. Типология организационных культур, характеристика основных типов</b>	Типология Р.Рюттингера. Исследования М.К. де Врие и Д.Миллера. Типология культур С.Медока и Д.Паркина. Типология Р.Блейка и Д.Моутон. Типология Ч.Хенди. Классификация Т.Дила и А.Кеннеди, профили организационной культуры. Типология У.Ноймана. Типология Г.Хофстеда. Практическая диагностика и изучение оргкультуры, типология К.Камерона и Р.Куинна, построение профиля организационной культуры на основе рамочной конструкции. Понятие и виды субкультур в организациях. Сильные и слабые культуры.
7	<b>Тема 7. Влияние организационной культуры на организационную эффективность</b>	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Стратегии изучения культуры организации. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Управление организационной культурой.
8	<b>Тема 8. Развитие организационной культуры</b>	Принципы и методы формирования организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Практика социальной ответственности организации, ориентации на потребителя, регулирования партнерских отношений. Особенности Российской организационной культуры.

#### 4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

#### 5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

##### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- Участие в обсуждении теоретических вопросов на семинарских занятиях	3 баллов	12 баллов
- Выполнение практических заданий на семинарских занятиях	6 баллов	36 баллов
- Тестирование (темы 1-5))	6 баллов	6 баллов
- контрольная работа (темы 6-10)	6 баллов	6 баллов

Промежуточная аттестация (экзамен)		40 баллов
<b>Итого за семестр</b>		<b>100 баллов</b>

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,Е	«удовлетвори-тельно»/ «зачтено (удовлетвори-тельно)»/ «зачтено»	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических



Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

### 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

#### *Примерные варианты тестовых заданий*

1 Миссия и стратегия, цели и средства относятся к:

- проблемам внешней адаптации;
- проблемам внутренней интеграции;
- проблемам выживания.

2. Такие факты как использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык входят в состав:

- поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
- подповерхностного уровня;
- глубинного уровня.

3. Такие факты как особенности восприятия, мысли и чувства, подсознательные убеждения входят в состав:

- поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
- подповерхностного уровня;
- глубинного уровня.

4. Цели, стратегия, ценности и верования входят в состав:

- поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
- подповерхностного уровня;
- глубинного уровня.

5. Какая из функций корпоративной культуры позволяет сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы как склонность к анализу и научным исследованиям:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

6. Какая из функций корпоративной культуры является мощным стимулом к росту производительности:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

7. Какая из функций корпоративной культуры заключается в достижении общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

8. Какая из функций корпоративной культуры помогает организации выжить в условиях конкурентной борьбы:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

9. Какая из функций корпоративной культуры ведет к идентификации сотрудником себя с организацией:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

10. Благодаря какой функции корпоративной культуры усиливается вовлеченность каждого работника в дела организации:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

11. Назначение какой функции корпоративной культуры заключается в формировании у людей взглядов и отношений к смыслу жизни:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

12. Динамичное предпринимательское и творческое место работы характеризует:

- клановую культуру;
- адхократическую культуру;
- иерархическую культуру;
- рыночную культуру.

13. Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:

- клановую культуру;
- адхократическую культуру;
- иерархическую культуру;
- рыночную культуру.

14. Очень формализованное и структурированное место работы характеризует:

- клановую культуру;
- адхократическую культуру;
- иерархическую культуру;
- рыночную культуру.

15. Очень дружественное место работы, где у людей масса общего характеризует:

- клановую культуру;
- адхократическую культуру;

- иерархическую культуру;
- рыночную культуру.

16. К каким методам организационного развития относятся формирование команд и развития межгрупповых связей:

- структурные методы;
- процессуальные методы.

17. К каким методам организационного развития относятся ротация кадров, создание автономных рабочих групп, гибкий график работы:

- структурные методы;
- процессуальные методы.

18. При какой корпоративной культуре полномочия и ответственность определяются позицией в иерархии:

- авторитарной культуре;
- бюрократической культуре;
- культуре, ориентированной на задачу;
- культуре, ориентированной на человека.

19. Какая корпоративная культура характеризуется централизацией власти, четкой структурой соподчинения:

- авторитарная культура;
- бюрократическая культура;
- культура, ориентированная на задачу;
- культура, ориентированная на человека.

20. Какая культура свойственна организациям, провозглашающим своей миссией служение человеку:

- авторитарная культура;
- бюрократическая культура;
- культура, ориентированная на задачу;
- культура, ориентированная на человека.

21. Характерным признаком какой культуры является концентрация ценностей вокруг качественных показателей деятельности:

- авторитарная культура;
- бюрократическая культура;
- культура, ориентированная на задачу;
- культура, ориентированная на человека.

22. Какой культуре присущи такие черты как индивидуализм, эгалитаризм, прямолинейность:

- западной деловой культуре;
- восточной деловой культуре.

23. Какой культуре присущи такие черты как коллективизм, жесткая иерархия, учтивость:

- западной деловой культур;
- восточной деловой культуре.

24. В какой культуре относятся ко времени как к ресурсу, который надо планировать и рационально использовать:

- западной деловой культуре;
- восточной деловой культуре.

25. На каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм:

- на уровне личности;
- на уровне группы;
- на уровне организации.

### ***Теоретические вопросы к экзамену по дисциплине***

1. Особенности эффективных корпоративных коммуникаций.
2. Структурные элементы корпоративной культуры (материальные, духовные, знаково-символические).
3. Факторы, определяющие корпоративные культуры (внешние, внутренние, системные).
4. Функции корпоративной культуры.
5. Факторы, влияющие на корпоративную культуру. Уровни организационной культуры (Э.Шейн)
6. Три уровня корпоративной культуры:
7. Корпоративные ценности. Психологический климат.
8. Десять содержательных характеристик, свойственных любой корпоративной культуре (Ф.Харрис и Р. Моран).
9. Типология С. Ханди - культура власти, роли, задачи, личности.
10. Культура "оранжереи", "собирателей колосьев", "огорода", "французского сада", "крупных плантаций", "лианы", "косяка рыб", "кочующей орхидеи" (М. Бурке).
11. Корпоративный тип культуры, консультативный, "партизанский", предпринимательский (Р.Акофф).
12. Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А. А. Кеннеди).
13. Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед).
14. Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф. Л.Штротбека).
15. Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая,юрократическая, предпринимательская, партисипативная).
16. Виды корпоративных культур.
17. Подходы к формированию корпоративной культуры.
18. Основные методы формирования корпоративной культуры:
19. Понятие и структура группы. Виды групп.
20. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры СМИ
21. Специфика российских и зарубежных корпоративных культур
22. Особенности взаимосвязи стратегии компании и ее корпоративной культуры

### ***Примерные варианты тем контрольной работы***

1. Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры.
2. Корпоративные отношения – особые отношения сотрудников предприятия между собой и их руководством.

3. Корпоративное управление – система принятия решений, учитывающая интересы всех сотрудников предприятия.
4. Корпоративная стратегия и корпоративная политика.
5. Корпоративные ценности – эталоны и критерии оценки деятельности предприятия.
6. Миссия компании – высшее предназначение, философия компании.
7. Корпоративный кодекс предприятия.
8. Корпоративный дух – особый общий настрой руководства и сотрудников компании.
9. Отрицательные характеристики корпоративизма – корпоративный эгоизм, высокомерие, замкнутость, застойность.
10. Системный принцип построения корпоративной культуры.
11. Различия в подходах к структуре корпоративной культуры: американский, японский и российский подходы.
12. Культура руководства предприятия и персонала.
13. Культура сотрудника (личности) как человеческий капитал.
14. Культура межличностных отношений, социальная ответственность, отношение к акционерам и клиентам.
15. Растущая роль человеческого капитала в корпоративной культуре и во всех видах деятельности.
16. Функции общей и корпоративной культуры: сходство и различие.
17. Создание современного стиля управления.
18. Мотивация эффективного труда.
19. Развитие способности работать в команде.
20. Побуждение к переходу на инновационные формы деятельности, к творческой инициативе, к готовности идти на риск.

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Список литературы**

#### *Список литературы*

#### *Обязательная*

Деловые комплименты: управление людьми при внедрении инноваций: Уч.пос. / Асмолова М. Л. - 2-е изд. - Москва : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 161 с.: 60x88 1/16. - (Президентская программа подготовки управленческих кадров) (Обложка) ISBN 978-5-369-01513-1 - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniium.com/catalog/product/536769>

Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник / Т. Н. Персикова. - Москва : Логос, 2020. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-467-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/1212400>

Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учебное пособие / Т. Н. Персикова. - Москва : Логос, 2020. - 224 с. - ISBN 978-5-98704-127-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/1212426>

## Дополнительная

Бехар, Г. Дело не в кофе: Корпоративная культура Starbucks: Учебное пособие / Бехар Г., Голдстайн Д., - 8-е изд. - Москва :Альпина Пабли., 2016. - 186 с. ISBN 978-5-9614-5103-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/912690>

работает / Джон Катценбах, Джеймс Томас, Гретчен Андерсон. - Москва : Интеллектуальная Литература, 2020. - 175 с. - ISBN 978-5-907274-46-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1222482>

### **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)  
ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)  
Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru)

### **6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Adobe Creative Cloud
4. Kaspersky Endpoint Security

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются

увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:



- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

### **9.1. Планы семинарских занятий**

#### **Семинар**

**Тема. Основные компоненты организационной культуры**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Рассмотреть понятие «организационная культура».
2. Выявить факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
3. Выявить особенности влияния философии, целей, стратегий, ценностей организации на ее культуру.

**Контрольные вопросы:**

1. Структура и свойства организационной культуры.
2. Содержание организационной культуры.
3. Системный подход к изучению организационной культуры.
4. Основные компоненты организационной культуры
5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры.

#### **Семинар**

**Тема. Трудовая этика и мораль**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Основные понятия «этика» и «мораль».
2. Выявление особенностей профессиональной этики.
3. *Приобретение навыков этичного поведения в профессиональной деятельности.*

**Контрольные вопросы:**

1. Трудовая этика и мораль.
2. Внешний вид персонала.

#### **Семинар**

**Тема. Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации**

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие «коммуникация».
2. Общие требования к коммуникациям.
3. Причины неэффективности коммуникации и обратной связи.
4. Содержание корпоративного стандарта коммуникации.

### **Контрольные вопросы:**

1. Коммуникационные системы.
2. Характер взаимодействия.

### **Семинар**

#### **Тема. Типология организационных культур, характеристика основных типов**

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Типология Р.Рюттингера.
2. Исследования М.К. де Врие и Д.Миллера.
3. Типология культур С.Медока и Д.Паркина.
4. Типология Р.Блейка и Д.Моутон.
5. Типология Ч.Хенди.
6. Классификация Т.Дила и А.Кеннеди, профили организационной культуры.
7. Типология У.Ноймана.
8. Типология Г.Хофстеда.
9. Особенности практической диагностики и изучения организационной культуры.

Профиль организационной культуры на основе типологии К.Камерона и Р.Куинна.

### **Контрольные вопросы:**

1. Типология организационных культур, характеристика основных типов
2. Практическая диагностика и изучение оргкультуры.
3. Понятие и виды субкультур в организациях.
4. Сильные и слабые культуры.
5. Содержание и показатели анализа организационной культуры.

### **Семинар**

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

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Содержание и показатели анализа организационной культуры.
2. Стратегии изучения культуры организации.
3. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.

4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
5. Управление организационной культурой.
6. Модель Д. Денисона.

**7. 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

Письменные работы учебным планом не предусмотрены.

**9.3. Иные материалы**

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Корпоративная культура» является частью, факультативных дисциплин учебного плана подготовки 38.04.02 Менеджмент. Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой управления Института экономики, управления и права.

*Цель курса* – состоит в подготовке магистра, способного на основе полученных знаний обоснованно принимать решения по различным вопросам, связанным с проблемами организационной культуры.

*Задачи курса:*

- раскрыть содержание понятия организационная культура (суть явления, роль и функции в обеспечении жизнедеятельности организации), представить основные отечественные и зарубежные модели, подходы к концепции организационной культуры;
- ознакомить с типологией организационных культур;
- рассмотреть основные компоненты организационной культуры;
- развить у студентов на основе системного подхода практических навыков анализа показателей организационной культуры и диагностики ее состояния;
- сформировать навыки применения на практике способов управления организационной культурой (формирование, а также изменение, совершенствование текущего ее состояния);
- сформировать навыки применения на практике методик оценки степени влияния организационной культуры на организационную эффективность.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

<b>Компетенция</b> (код и наименование)	<b>Индикаторы компетенций</b> (код и наименование)	<b>Результаты обучения</b>
Тип задач проф. деятельности:	<i>организационно-управленческий</i>	
ПК-2. Способен управлять персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку	ПК-2.2. Определяет нормы и процедуры управления персоналом подразделений поддержки	<i>Должен знать:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>– основы управления человеческими ресурсами;</li><li>– базовые персонал-техно-логии;</li><li>– нормы и нормативы труда</li></ul> <i>Должен уметь:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>– определять показатели эффективности работы персонала подразделений;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>– управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной;</li><li>– создавать условия для повышения уровня социально-психологического климата в коллективе организации</li></ul> <p><i>Должен владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– современными практиками и технологиями управления человеческими ресурсами;</li><li>– средствами и инструментами регулирования социально-психологического климата в коллективе организации</li></ul>
--	--

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.