

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Направление и направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Год набора на ОПОП
2020

Форма обучения
заочная

Владивосток 2021

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Организационная культура» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению(ям) подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.01.2016г. №7) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 г. N301).

Составитель(и):

Масилова М.Г., кандидат социологических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, marina.masilova@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 31.05.2021 , протокол № 12

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Варкулевич Т.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575458423
Номер транзакции	000000000062DCB4
Владелец	Варкулевич Т.В.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

Варкулевич Т.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	
Сертификат	1575458423
Номер транзакции	000000000062DCBD
Владелец	Варкулевич Т.В.

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины «Организационная культура» является изучение сущности, элементов, функций, способов возникновения, закономерностей развития и методов диагностики организационной культуры предприятия.

Задачи освоения дисциплины:

Раскрыть содержание организационной культуры как части явления общей культуры на уровне отдельной организации.

Выявить структурные элементы, многообразие видов и форм проявления организационной культуры.

Сформировать базовый уровень знаний по созданию, формированию, укреплению и изменению организационной культуры предприятия.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины (модуля), приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения	
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПК-1	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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знания:	Процессы групповой динамики и принципы формирования команды; методы диагностики организационной культуры
			Умения:	организовывать исследование организационной культуры компании, организовать групповую работу
			Навыки:	навыками диагностики, формирования и развития организационной культуры для решения стратегических и оперативных управленческих задач

3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» относится к дисциплинам по выбору учебного плана.

Входными требованиями, необходимыми для освоения дисциплины, является наличие

у обучающихся компетенций, сформированных при изучении дисциплин и/или прохождении практик «Основы менеджмента», «Психология». На данную дисциплину опираются «Деловая оценка персонала».

4. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обуче- ния	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо- емкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттес- тации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеауди- торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.02 Менеджмент	ЗФО	Бл1.В	2	3	13	8	4	0	1	0	95	Э

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля) для ЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ЗФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Прак	Лаб	СРС	
2	Знаково-символическая составляющая организационной культуры	2	0	0	25	Разноуровневые и творческие задания, тест
3	Подходы к типологии, классификации и диагностике организационной культуры	2	2	0	25	Кейс-задача, тест
4	Формирование, поддержание и изменение организационной культуры	2	1	0	23	Творческое задание, кейс
Итого по таблице		8	4	0	95	

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ЗФО

Тема 2 Знаково-символическая составляющая организационной культуры.

Содержание темы: Символы: традиции, ритуалы, легенды, мифы, герои, язык, девизы, лозунги, логотипы, бренды. Жаргон как сокращенная и удобная форма коммуникации. Обычай, как элемент культуры. Ритуал как совокупность специальных мероприятий (обрядов). Ритуалы поощрения, порицания, объединения. Нормы и стиль поведения как элементы организационной культуры. Традиции как ценности, обычаи, обряды, ритуалы, нормы поведения членов организации, привнесенные из прошлого в настоящее. Позитивные и негативные традиции. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные

технологии: лекция.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Подготовка по материалам лекции, рекомендуемой литературы.

Тема 3 Подходы к типологии, классификации и диагностике организационной культуры.

Содержание темы: Классификация, типы, виды культуры организации. Типология организационной культуры с точки зрения организационных смыслов. Типология, базирующаяся на сопоставлении ценностей знаний и интуиции. Типы организационных культур в зависимости от норм организационного целесообразного поведения. Типология организационной культуры, основанная на подтверждении или неподтверждении культурных установок реалиями жизни: культуры реальных деклараций; культуры фиктивных деклараций. Динамические и статические культуры. Активные и пассивные культуры. Целенаправленные и неориентированные культуры. Экстравертные и интравертные культуры. Открытые и закрытые культуры. Конформистские и конфронтационные культуры. Субъективистские и объективистские культуры. Индивидуалистские и коллективистские культуры. Виды организационных культур с точки зрения эффективности использования потенциала организации. Высокий – низкий уровень организационной культуры. Ценности, соответствующие высокому и низкому уровню организационной культуры. Сильные и слабые организационные культуры. Сила культуры. Классификация Р.Рюттингера по «степени силы культуры» Бесспорные, небесспорные культуры Открытые, закрытые культуры. Живые, неживые культуры. Типологии организационных культур по С. Ханди, Г. Хофштеде, Р. Рюттингера. Методика «Инструмент оценки организационной культуры» К. Камерона – Р. Куинна .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Лекция - презентация.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение типологий организационной культуры различных авторов, подготовка по материалам лекции, рекомендованной литературы.

Тема 4 Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.

Содержание темы: Особенности организационной культуры в организациях различных сфер деятельности. Факторы, влияющие на специфику организационной культуры. Влияние факторов внешней и внутренней среды на характер культуры и взаимосвязь ее элементов. Факторы прямого и косвенного внешнего воздействия. Основные элементы внешней среды для организаций. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Проблемы внутренней интеграции (по Э. Шейну). Этапы формирования организационной культуры, как процесса стратегических изменений: «размораживание» существующей организационной культуры (диагностика, исследование); «перевод в жидкое состояние» (планирование и проведение необходимых изменений); «замораживание» (закрепление результата). Этапы процесса исследования, диагностики организационной культуры. Методы исследования организационной культуры: интервью с ключевыми лицами и сотрудниками компании; наблюдение за рабочим окружением, оперативной работой сотрудников и их поведением в значимых ситуациях; анкетирование (тестирование); изучение, анализ документов и др. Принципы и проблемы формирования оргкультуры. Методы поддержания оргкультуры. Подходы к изменению оргкультуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Документы институализации. Корпоративный кодекс как документ, описывающий правила корпоративной культуры; процедуры внедрения правил поведения; механизмы контроля за их исполнением. Структура корпоративного кодекса. Этический кодекс как свод основополагающих для организации морально-нравственных норм и принципов. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция-презентация.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Подготовка по материалам лекции, рекомендованной литературе.

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)

Освоение курса предполагает посещение лекций и практических занятий, выполнение индивидуальных домашних заданий.

При изучении дисциплины «Организационная культура» в учебном процессе задействованы активные и интерактивные формы проведения занятий, в т.ч. деловые игры, разбор конкретных ситуаций (кейсов). В рамках дисциплины для очной формы обучения предусмотрены мастер-классы, встречи со спикерами, которые являются практикующими специалистами в HR-сфере.

Самостоятельная работа студентов – это деятельность, которую они совершают без непосредственной помощи и указаний преподавателя, призванная обеспечить возможность осуществлять самостоятельную познавательную деятельность в обучении.

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература

1. Колосов В. А. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА. Учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] , 2021 - 343 - Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnaya-kultura-477805>

2. Под ред. Смирновой В.Г. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА. Учебник и практикум для академического бакалавриата [Электронный ресурс] : Государственный

университет управления (г. Москва). , 2019 - 306 - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/organizacionnaya-kultura-432946>

3. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании : Учебное пособие [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2019 - 624 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=355028>

8.2 Дополнительная литература

1. Балашов А.П. Организационная культура : Учебное пособие [Электронный ресурс] : Вузовский учебник , 2017 - 278 - Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/document?id=257673>

2. Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах : Учебно-методическая литература [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2020 - 395 - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=356216>

8.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – <http://www.consultant.ru/>

2. Сообщество HR менеджеров - HR-Portal [[http: www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru)]

3. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <https://new.znanium.com/>

4. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <https://znanium.com/>

5. Электронно-библиотечная система издательства "Юрайт" - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/>

6. Электронно-библиотечная система издательства "Юрайт" - Режим доступа: <https://urait.ru/>

7. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>

8. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prilib.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

Основное оборудование:

- Компьютеры
- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ
- Стол прямоугол. 8 мест

Программное обеспечение:

- Microsoft Windows XP Professional w/SP3 32-bit Russian

10. Словарь основных терминов

Артефакт (от лат. artefactum – искусственно сделанное) – это все созданное человеком, не присущее природе.

Верования – распространенные в определенной организации убеждения и поведенческие установки.

Имидж – воплощение идеологических установок в конкретных жизненных ситуациях.

Корпоративная культура – это уникальные характеристики воспринимаемых особенностей организации, то, что отличает её от всех других в данной отрасли.

Корпоративные мероприятия – мероприятия, отражающие и поддерживающие в сознании сотрудников основные ценности компании; такого рода мероприятия направлены на развитие корпоративной культуры.

Команда – социальная группа, в которой неформальные отношения между ее членами могут иметь большее значение, нежели формальные, а действительная роль и влияние конкретной личности могут не совпадать с ее официальным статусом и весом. В широком смысле – трудовой коллектив с высоким уровнем сплоченности, приверженности всех работников общим целям и ценностям организации.

Коммуникативные каналы – способ передачи и восприятия информации как в межличностном, так и в массовом общении посредством знаковых вербальных (речевая знаковая система) и невербальных (неречевые – оптико-кинестетическая, паралингвистическая, экстралингвистическая, проксемика, визуальная) систем.

Контркультура – субкультура, которая не просто отличается от доминирующей культуры, но противостоит, находится в конфликте с господствующими ценностями

Конформность – тенденция человека изменять свое поведение под влиянием других людей таким образом, чтобы оно соответствовало их ожиданиям и стереотипам поведения. Фиксируется в соответствующем личностном свойстве – конформизме.

Механизм организационной культуры – система методов, способов и приемов формирования и регулирования отношений объектов с внутренней и внешней социокультурной средой.

Мировоззрение – система обобщенных взглядов на мир и место человека в нем, на отношение людей к окружающей их действительности и самим себе, а также обусловленные этими взглядами их убеждения, идеалы, принципы познания и деятельности. Носитель мировоззрения – личность и социальная группа, воспринимающие действительность сквозь призму определенной системы взглядов. Имеет огромный практический смысл, влияя на нормы поведения, жизненные стремления, интересы, труд и быт людей.

Мифология организационная – особый тип духовной деятельности по созданию и распространению организационных мифов и легенд.

Модель поведения – относительно постоянная последовательность действий отдельного индивида или группы, являющаяся реакцией на заданный тип ситуации.

Мораль (от лат. moralis – касающийся нравов) – система воззрений на жизненное назначение человека, охватывающая понятия добра и зла, справедливости, совести, смысла жизни.

Мотив – внутренняя устойчивая психологическая причина поведения или поступка человека; осознанное внутреннее побуждение к активности.

Неформальная группа – малая группа, стихийно сложившаяся на основе межличностных отношений, общих интересов, взаимных симпатий и т.д. Такая группа характеризуется: относительной независимостью от социальных структур; нечетко выраженной целью групповой деятельности; неформальным контролем, основанным на традиции и зависящим от степени осознанности группового членства.

Неформальное лидерство – лидерство, не имеющее закрепленной статусной власти.

Нормы поведения – наиболее типичные представления социальных предписаний разделяемых обществом, создаваемых организационными системами (обычаи, правила приличия, правила вежливости, правила хорошего тона и др.). См. Норма культурная, Норма социальная.

Нравственность – ценностная структура сознания, общественно необходимый

способ регуляции действий человека во всех сферах жизни, включая труд, быт и отношение к окружающей среде. В широком смысле – особая форма общественного сознания и вид общественных отношений. В узком смысле – совокупность принципов и норм поведения людей по отношению друг к другу и обществу.

Образцы поведения – обычай, выполняющий функцию обязательного для исполнения. Образец может быть положительным (так надо поступать) или отрицательным (так не надо поступать).

Обряд – стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу для оказания влияния на поведение и понимание работниками организационного окружения. Формализованный обычай, совершаемый в определенном месте и в положенное время по особому поводу. Обряд имеет прежде всего символическое значение, лишенное целесообразности, но способствующее упрочению связей либо между постоянными членами группы, либо во взаимодействии между группами.

Обычай – исходный, наиболее простой тип культурной регуляции на основе целостных, привычных образцов поведения, совершаемого по установленному поводу в определенное время и в определенном месте. Обычай в отличие от привычек имеют социальную природу. Термин «обычай» может отождествляться с терминами «традиция», «обряд», «ритуал», «нравы». Однако традиция относится все же к более широкому кругу явлений и к более дифференцированным формам регуляции деятельности, хотя и получает при этом семантическую перегрузку.

Организационная культура – комплекс базовых предположений, изобретённый, обнаруженный или разработанный группой, совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

Организационные идеалы – система взглядов, идей, верований, разделяемых всеми членами организации.

Организационные ценности – все окружающие объекты (как внутри, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации. При этом ценности организации могут разделяться на те, которыми организация владеет (разделяемые), и те, на которые она ориентируется (декларируемые).

Рамочная конструкция конкурирующих ценностей – инструмент анализа организационной культуры. Представляет собой четко различимый набор индикаторов организационной эффективности (четыре группы критериев эффективности), определяющих стержневые ценности.

Ритуал – система обрядов. Формализованное поведение или действие, имеющее, прежде всего, символическое значение, лишенное непосредственной целесообразности, но способствующее упрочению связей либо между постоянными членами группы, либо во взаимодействии между группами. Ритуал играет коммуникативную и символическую роль в официальных отношениях, существенную роль в социальном контроле, в осуществлении власти и т.д.

Ролевые модели – относительно постоянная модель поведения, требующая соблюдения последовательности действий отдельного индивида или группы и являющаяся реакцией на заданный тип ситуации.

Сила культуры – мощь или первичность воздействия культуры на все, что происходит в организации. Степень соответствия организационных ценностей индивидуальным.

Символ (от греч. symbolon – знак) – элемент согласованного набора материальных предметов, используемых для представления знаков. Символ – определенное, социально зафиксированное и передающееся от поколения к поколению содержательное значение вещи, предмета, события.

Субкультура – система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля социальной

группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры.

Тип – форма, вид чего-нибудь, обладающие определенными признаками, характерными свойствами а также образец, которому соответствует известная группа предметов, явлений.

Традиции – культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени. Традиции включают в себя объекты социокультурного наследия (материальные и духовные ценности); процессы социокультурного наследования; способы этого наследования. В качестве традиций выступают определенные культурные образцы, институты, нормы, ценности, идеи, обычаи, обряды, стили.

Убеждение – использующийся в управленческих коммуникациях метод воздействия на личность через обращение к ее собственному критическому суждению. Основа убеждения – логическая аргументация.

Ценности организационные – все окружающие объекты (как внутри, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации.

Язык – объективная форма аккумуляции, хранения и передачи человеческого опыта. Система знаков и символов, наделенных определенным значением.