

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им.
Н.И. Лобачевского»**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Учёного совета

ННГУ

протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

ОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород

2021 год

1. МЕСТО И ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП.

Дисциплина относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)», является обязательной для усвоения в рамках программы бакалавриата на третьем году обучения, читается в 5-м семестре.

Целями освоения дисциплины являются:

Цель курса – сформировать у студентов представление о современной организационной культуре, дать картину, систематизирующую подходы к ее изучению и воздействию на базе современных управленческих технологий.

Задачами освоения дисциплины «Организационная культура» являются:

1. Изучение основных взаимосвязей между культурой организации и культурой общества
2. Изучение природы, структуры и функций ОК
3. Ознакомление с основными закономерностями возникновения различных подходов к изучению организационной культуры
4. Изучение базовых принципов проведения диагностики ОК
5. Ознакомление с методами и способами формирования современной организационной культуры.
6. Применение на практике полученных знаний к анализу оргкультур организаций и предприятий

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (КОМПЕТЕНЦИЯМИ ВЫПУСКНИКОВ)

Таблица 1

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы,	<i>Знать:</i> Основные подходы, принципы и методы диагностики состояния социальной сферы организации <i>Уметь:</i> целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации <i>Владеть:</i>

экономического состояния и общих целей развития организации	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, методами составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации
ПК-31 способностью и готовностью 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><i>Знать:</i> основные принципы консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)</p> <p><i>Уметь:</i> применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива</p> <p><i>Владеть:</i> методами проведения консультаций на основе полученных социологических результатов</p>
ПК-32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	<p><i>Знать:</i> базовые принципы проведения диагностики организационной культуры включающие: сбор информации, ее аналитическую обработку и интерпретацию, основные этические моменты, касающиеся вопросов организационной культуры</p> <p><i>Уметь:</i> составлять программу исследования организационной культуры, разрабатывать инструментарий для сбора информации, собирать информацию, поступающую из разных источников</p> <p><i>Владеть:</i> методами интервьюирования сотрудников организаций, методами анализа собранной информации, методами разработки плана мероприятий, направленного на повышение оргкультуры предприятий</p>
ПК-37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	<p><i>Знать:</i> основные принципы и закономерности формирования организационной культуры на предприятиях в рамках программ организационных изменений</p> <p><i>Уметь:</i> на практике применять знание о подходах трансформации организационной культуры и разработке программ мероприятий</p> <p><i>Владеть:</i> технологиями преодоления локального сопротивления изменениям</p>

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Форма промежуточной аттестации –зачет

Объем дисциплины (модуля) составляет 2_ зачетные единицы, всего 72_ часов, из которых

для очной формы обучения

17_ часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе

16_ часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),

1 час – контактная работа на промежуточной аттестации,

55_ часов составляет самостоятельная работа обучающегося,

для заочной формы обучения

9_ часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе

8_ часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),

1 час – контактная работа на промежуточной аттестации,

59_ часов составляет самостоятельная работа обучающегося,

4_ часов – подготовка обучающегося к промежуточной аттестации в сессию.

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

Структура дисциплины представлена в таблицах 2-3.

Таблица 2

Структура дисциплины для очной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе:					Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы				Всего	
		из них					
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Занятия лабораторного типа			
1. Понятие, структура и содержание организационной культуры (ОК) Взаимосвязь между культурой организации и культурой общества. Этапы становления теории изучения организационной культуры. Взаимосвязь между терминами и подходами к изучению организационной и корпоративной культуры. Свойства организационной культуры	10		2			2	8
2. Системный подход к изучению организационной культуры Основные элементы организационной культуры (по Шейну). Модель Ф. Харриса и Р. Морана	10		2			2	8
3. Проведение диагностики ОК. Базовые принципы проектирования исследования организационной культуры. Методы сбора информации и их особенности их применения. Мотивирование сотрудников для участия в подобных проектах. Разбор	10		2			2	8

кейс-стади изучения оргкультуры на примере исследований, проведенных в российских компаниях							
4. Основания построения типологий организационных культур Виды культур: по стилю управления (авторитарные и демократические); по типу организационной культуры (бюрократическая, органическая, предпринимательская и партисипаторная); по возрасту (молодая или старая); по силе воздействия (сильная или слабая); по направлению воздействия (функциональная или дисфункциональная); по степени инновационности (инновационная или традиционная). Типология Г. Хофштеда. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди. Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке	10		2			2	8
5. Принципы и методы формирования организационной культуры Этапы формирования организационной культуры. Механизм внедрения культурных основ. Основные мероприятия по формированию организационной культуры	10		2			2	8
6. Влияние организационной культуры на организационную эффективность Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность: Модель Сате, Модель Питерса–Уотермана. Модель Парсонса AGIL: Модель Квина–Рорбаха. Модель организационной культуры Д. Дэнисона Алгоритмы расчетов оценок эффективности организационной культуры	10		2			2	8
7. Возможные направления изменения организационной культуры Влияние распространения информационных технологий на организационную культуру предприятий. Стандарты и этика деловой электронной переписки. Распределенные рабочие пространства и использование фрилансеров в работе коллектива. Трудовые коллективы международных компаний.	10		4			4	6

Таблица 3

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе:					Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы				Всего	
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Занятия лабораторного типа			
1. Понятие, структура и содержание организационной культуры (ОК) Взаимосвязь между культурой организации и культурой общества. Этапы становления теории изучения организационной культуры. Взаимосвязь между терминами и подходами к изучению организационной и	9		1			1	8

корпоративной культуры. Свойства организационной культуры							
2. Системный подход к изучению организационной культуры Основные элементы организационной культуры (по Шейну). Модель Ф. Харриса и Р. Морана	9		1			1	8
3. Проведение диагностики ОК. Базовые принципы проектирования исследования организационной культуры. Методы сбора информации и их особенности их применения. Мотивирование сотрудников для участия в подобных проектах. Разбор кейс-стади изучения оргкультуры на примере исследований, проведенных в российских компаниях	9		1			1	8
4. Основания построения типологий организационных культур Виды культур: по стилю управления (авторитарные и демократические); по типу организационной культуры (бюрократическая, органическая, предпринимательская и партисипаторная); по возрасту (молодая или старая); по силе воздействия (сильная или слабая); по направлению воздействия (функциональная или дисфункциональная); по степени инновационности (инновационная или традиционная). Типология Г. Хофштеда. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди. Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке	10		1			1	9
5. Принципы и методы формирования организационной культуры Этапы формирования организационной культуры. Механизм внедрения культурных основ. Основные мероприятия по формированию организационной культуры	10		1			1	9
6. Влияние организационной культуры на организационную эффективность Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность: Модель Сате, Модель Питерса–Уотермана. Модель Парсонса AGIL: Модель Квина–Рорбаха. Модель организационной культуры Д. Дэнисона Алгоритмы расчетов оценок эффективности организационной культуры	10		1			1	9
7. Возможные направления изменения организационной культуры Влияние распространения информационных технологий на организационную культуру предприятий. Стандарты и этика деловой электронной переписки. Распределенные рабочие пространства и использование фрилансеров в работе коллектива. Трудовые коллективы международных компаний.	10		2			2	8

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Учебная программа предполагает проведение практических занятий. Практические занятия играют роль основного типа обучения, формирующего основы подготовки студентов и обучающего их методам и приемам самостоятельной научно-аналитической деятельности. Проведение практических занятий проводится на базе использования современных мультимедиа-средств обучения.

В ходе проведения практических занятий предполагается:

- Построение обучающимися собственных моделей исследуемых процессов и явлений;
- осуществление текущего контроля знаний в форме групповых дискуссий;
- презентации докладов в соответствии с тематикой семинарского занятия.

В рамках контактной (аудиторной) работы применяются различные виды активных/интерактивных форм проведения практических занятий: семинары с обсуждением теоретических материалов; круглые столы (дискуссии, дебаты и т.д.); мини-конференция.

В рамках внеаудиторной работы осуществляется подготовка к практическим / семинарским занятиям: прочтение и анализ научной литературы по теме, подбор и анализ статистических материалов; написание эссе для дальнейшего обсуждения; выполнение разноуровневых индивидуальных /групповых заданий; подготовка презентации по теме реферата в рамках семинаров.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Задания к разделу 1.

Подготовка к обсуждению основных вопросов по теме 1 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы.

Задание 1. В специализированных журналах найти 3 статьи, посвященные организационной культуре и содержащие ее определение, выписать названия статей с указанием автора и классифицировать данные статьи по следующим основаниям:

- год публикации, используемая в статье терминология
- Основная проблематика публикации

Задание 2. Выписать из этих статей используемое определение ОК, определить подход, в рамках которого оно дается. Дать обоснование своего решения

Задания к разделу 2.

Подготовка к обсуждению основных вопросов по теме 2 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы.

Задание 3. Описать по модели Ф. Харриса и Р. Морана корпоративную культуру выбранной Вами организации (это может быть организация, где работаете Вы или Ваши знакомы). В

случае невозможности проанализировать место работы можно воспользоваться данными с сайта о любой организации, указав источник информации

Задание к разделу 3-5.

Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы.

Задание 4. Привести пример специфики языка, используемого в Вашей организации

Задание 5. Привести пример лозунга организации и возможных элементов ОК с ними связанных

Задание 6. Привести пример легенд организаций и возможных элементов ОК с ними связанных

** В случае невозможности проанализировать место работы можно воспользоваться данными с сайта о любой организации, указав источник информации*

Задание к разделу 6.

Подготовка к обсуждению основных вопросов по теме 6 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы.

Задание 7. Выберите модель организационной культуры, которая может наиболее адекватно описать ОК организации*Обоснуйте выбор модели. Опишите Вашу организацию, используя модель

Задание 8. Выберите показатели эффективности ОК, применимые к Вашей организации, обоснуйте выбор и приведите примеры

** В случае невозможности проанализировать место работы можно воспользоваться данными с сайта о любой организации, указав источник информации*

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Таблица 4

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	Процедуры оценивания результатов обучения
<i>ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</i>	<i>Знать:</i> Основные подходы к изучению организационной культуры предприятия и закономерностей ее развития Базовые принципы проведения диагностики ОК Основные подходы к формированию ОК и проектированию плана мероприятий по их реализации Способы оценки реализации программ, направленных на формирование ОК, способствующей повышению экономической эффективности	<i>Дискуссия, практические задания, итоговое эссе</i>

	<p>предприятия</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>Самостоятельно проектировать исследования ОК предприятий</p> <p>Разрабатывать рекомендации, направленные на совершенствование ОК предприятия</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>навыками анализа и диагностики ОК</p> <p>навыками разработки системы критериев оценки текущей ОК и ее планируемых изменений</p>	
<p><i>ПК-31 способностью и готовностью 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</i></p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>Основные принципы и закономерности формирования ОК на предприятиях</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>На практике применять знание о подходах формирования благоприятной ОК в ходе консультаций, проводимых как с руководителями, так и с сотрудниками</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Методами проведения консультаций на основе полученных социологических результатов</p>	<p><i>Дискуссия, практические задания, итоговое эссе</i></p>
<p><i>ПК-32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации</i></p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>Базовые принципы проведения диагностики ОК, включающие: сбор информации, ее аналитическую обработку и интерпретацию</p> <p>Основные этические моменты, касающиеся вопросов ОК</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>Составлять программу исследования ОК</p> <p>Разрабатывать инструментарий для сбора информации</p> <p>Собирать информацию, поступающую из разных источников</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Методами интервьюирования сотрудников организаций</p> <p>Методами анализа собранной информации</p> <p>Методами разработки плана мероприятий, направленного на повышение оргкультуры предприятий</p>	<p><i>Дискуссия, практические задания, итоговое эссе</i></p>
<p><i>ПК-37 способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального</i></p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>Основные принципы и закономерности формирования ОК на предприятиях в рамках программ организационных изменений</p>	<p><i>Дискуссия, практические задания, итоговое эссе</i></p>

сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	<p><i>Уметь:</i></p> <p>На практике применять знание о подходах трансформации ОК и разработке программ мероприятий</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Технологиями преодоления локального сопротивления изменениям</p>	
--	---	--

6.2. Шкала оценивания

Аттестация по дисциплине проходит в виде зачета. Зачет выставляется по результатам оценивания представленных обучающимся письменных работ в форме эссе, содержащего выполнение всех 8 заданий, а также активности учащегося, проявленной в ходе семинарских занятий. Шкала оценивания эссе, отчетов, реферата, презентаций и индивидуального собеседования: «зачет - незачет».

Таблица 5

Двузначная измерительная шкала оценки сформированности компетенций
(оценка осуществляется по результатам текущей проверки знаний и промежуточной аттестации)

ПУНКТ ШКАЛЫ	ОЦЕНКА	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИИ			
		оценка полноты знаний	оценка сформированности умений и навыков	оценка развития способностей	оценка мотивационной готовности к деятельности
1	Не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований	Имеющихся умений не достаточно для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное обучение	Уровень развития способности значительно ниже среднего по группе (значительно ниже ожидаемого), требуется	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует
2	Зачтено	Уровень знаний соответствует минимальным требованиям	Сформированные умения позволяют решать практические задачи	Уровень развития способности не ниже среднего	Учебная активность и мотивация достаточные, чтобы выполнять большинство поставленных задач на приемлемом уровне качества

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания:

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.
2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Организационная культура / В. Г. Смирнова [и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 306 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/56464D93-613C-4AD8-A5B0-18B3AF37EEF5>
2. Коновалова В.Г. Управление организационной культурой : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Проспект, 2015. - 72 с. – (Управление персоналом: теория и практика.) – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166886.html>;

б) дополнительная литература:

3. Семенов Ю.Г. Организационная культура: управление и диагностика. - М.: Логос, 2006. - 256 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5987041082.html>
4. Колесников, А. В. Корпоративная культура / А. В. Колесников. — Режим доступа: М. : Издательство Юрайт, 2018. — 167 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/BDFF2BE7-104B-44E1-95B8-443B2AC121E7>
5. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=473927>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- Электронный журнал «Управление корпоративной культурой»
<http://grebennikon.ru/journal-27.html>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Материально-техническое обеспечение

В процессе преподавания дисциплины требуется учебная аудитория для проведения занятий оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

8.2. Программное обеспечение

Для работы с текстами – Microsoft Word, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для поиска информации – интернет-браузер.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Автор: доц. Сафронова Ю.Л.

Рецензент: Вакуленко Р.Я., д.э.н., проф.

Зав. кафедрой социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования д.с.н. проф. Теодорович М.Л.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.