

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

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Организационная культура

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.23 Организационная культура относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-10: Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд	<p>ПК-10.1: Понимает социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплоченных трудовых коллективов.</p> <p>ПК-10.2: Разрабатывает психолого-педагогические программы развития социально-значимых качеств сотрудников.</p> <p>ПК-10.3: Организует психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений.</p>	<p>ПК-10.1: Знает основные междисциплинарные концепции организационного поведения.</p> <p>ПК-10.2: Участвует в разработке корпоративных программ развития организационной культуры.</p> <p>ПК-10.3: Владеет навыками консультирования по вопросам управления организационной культурой компании или фирмы.</p>	Практическое задание	Экзамен: Контрольные вопросы
ДПК-4: Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании	<p>ДПК-4.1: Изучает и оценивает культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности, использует это в практической работе с персоналом.</p> <p>ДПК-4.2: Выполняет социальную работу с персоналом по формированию культуры общения, межличностного</p>	<p>ДПК-4.1: Знает основные подходы, модели диагностики организационной культуры компании или фирмы.</p> <p>ДПК-4.2: Проводит корпоративные мероприятия в целях совершенствования организационной культуры компании или фирмы.</p>	Практическое задание Доклад-презентация	Экзамен: Контрольные вопросы

	взаимодействия и эффективной коммуникации. ДПК-4.3: Разрабатывает и реализует программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей.	ДПК-4.3: Участствует в разработке корпоративной политики, ориентированной на совершенствование организационной культуры компании или фирмы.		
--	---	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>4</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>144</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>16</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>16</b>
- КСР	<b>2</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>74</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b> <b>экзамен</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Организационная культура как система: мировоззренческие, институциональные, психологические элементы. Концепции ОК.	14	2	2	4	10
Тема 2. Кодекс этики компании; характеристика основных разделов и регулируемых ситуаций. Способы разрешения этических дилемм.	14	2	2	4	10
Тема 3. Основные подходы к анализу организационной этики. Предпосылки этических скандалов в организации: общая характеристика.	14	2	2	4	10
Тема 4. Комплаенс-культура современной компании как элемент организационной культуры. Источники внешних и внутренних рисков для организации. Феномен «иллюзии безопасности».	14	2	2	4	10
Тема 5. Организационная культура как фактор конкурентоспособности	14	2	2	4	10

организации. Диагностика культурных компонентов и управление ими на основе моделей VRIO и Value Chain («цепочка создания ценности»), М. Портер.					
Тема 6. Характеристика авторских моделей ОК и инструменты диагностики.	36	6	6	12	24
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	144	16	16	34	74

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "нет" (нет).
- открытый онлайн-курс МООС "нет" (нет).

#### 5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

##### 5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

##### 5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-10

1. Ознакомьтесь с примерами формулировки миссии бизнеса (с официальных сайтов). Данные формулировки представляют собой сообщения (месседжи), адресованные целевой аудитории компаний. Оцените характер и качество данных формулировок (по критериям моделей коммуникации). Что есть специфичного и общего в данных сообщениях?

	Формулировка миссии	Компания
1	Надёжное, эффективное и сбалансированное обеспечение потребителей природным газом, другими видами энергоресурсов и продуктами их переработки.	Газпром
2	Эффективная реализация энергетического потенциала в рамках проектов в России и за рубежом, обеспечение энергобезопасности и бережное отношение к природным ресурсам.	Роснефть
3	Мы стремимся к удовлетворению мировой потребности в энергии ответственным образом, применяя технологии и создавая инновационные бизнес-решения.	Statoil Hydro
4	Развиваться, чтобы развивать мир. Созидать, чтобы гордиться созданным. Мы создаём ресурсы для будущего, обогащая мир энергией, знаниями и технологиями для уверенного движения к лучшему.	Газпромнефть
5	Мы созданы, чтобы энергию природных ресурсов обратить во благо человека, эффективно и ответственно разрабатывать доверенные нам уникальные месторождения углеводородов, обеспечивая рост компании, благополучие её работников и общества в целом.	Лукойл

2. Рассмотрите примеры простых и запоминающихся фраз (заповедей), которые понятным языком объясняют сотрудникам и окружающему миру, во что верит руководство компании. Переведите заповеди AMAZON на русский язык максимально точно и креативно, ориентируясь на специфику русскоязычной аудитории.

Десять заповедей Google:

1. Интересы пользователей превыше всего.
2. Лучше делать что-то одно, но действительно хорошо.
3. Чем быстрее, тем лучше.
4. Мы верим в демократию в Интернете.
5. Чтобы пользоваться Интернетом, не нужен компьютер.
6. Бизнес должен приносить пользу всем.
7. Информации больше, чем кажется.
8. Информация должна быть доступна всем.
9. Серьёзным можно быть и без галстука.
10. Всегда можно сделать лучше.

Заповеди Amazon:

1. Customer Obsession
2. Invent and Simplify
3. Learn and Be Curious
4. Insist on the Highest Standard
5. Think Big
6. Earn Trust
7. Dive Deep
8. Have Backbone; Disagree and Commit

3. Придумайте несколько ценностей («продвигающую формулировку») для одной или нескольких компаний (организаций), работающих в сфере высшего образования, ЗОЖ, ритейла, индустрии красоты (на выбор). Ценности должны соответствовать следующим критериям:

- Быть оригинальными, непохожими на типичные ценности других компаний.
- Отражать специфику компании и её ДНК таким образом, чтобы любой «прохожий на улице» мог догадаться, в какой сфере работает компания.
- Выражаться в форме глагола, призывающего к действию.

Кожевникова Т., 2020.

### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-4**

**Этические дилеммы. Анализ кейсов.**

**Кожевникова Т., 2020**

Рабочая группа 1 (образец раздаточного материала)

#### **КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ**

1. Один из руководителей выбрал на конкурсе маркетинговое агентство, принадлежащее его лучшему другу со времён учёбы в университете, с которым они 10 лет работали вместе в предыдущей компании. Является ли это конфликтом интересов?
2. Отец одной из сотрудниц хотел бы устроиться к нам на работу в тот же департамент, где трудится его дочь, но в другой отдел. Насколько это соответствует правилам компании?
3. Один из руководителей компании сдаёт квартиру генеральному директору компании-конкурента. Оплата квартиры происходит с банковского счёта конкурента на счёт нашего руководителя. Нет ли здесь конфликта интересов?

4. Управляющий директор российского офиса международной компании снял в рекламном ролике свою жену, которая является народной артисткой России. Формально это конфликт интересов, но она же действительно талантливый человек и прекрасно сыграла свою роль.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Практическое задание выполнено полностью, продемонстрировано знание лекционного материала и умение применять теоретические знания для решения практических задач.
не зачтено	Отсутствует знание лекционного материала, практические задания не выполнены.

#### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ДПК-4

##### Авторские модели организационной культуры

1. Чарльз Хэнди
2. Уильям Оучи
3. Фонс Тромпенаарс
4. Терренс Дил, Аллан Кеннеди
5. Эдгар Шейн
6. Джеффри Зонненфилд
7. Майк Бурке
8. Ричард Льюис
9. Роберт Блейк и Джейн Моутон
10. Ким Камерон и Роберт Куинн

**Задание:** подготовить индивидуальные или групповые презентации (группа – 2 человека) по одной из указанных моделей, на выбор. Презентация должна содержать теоретическую и практическую части, до 15 слайдов, с указанием списка использованной литературы.

##### **Теоретическая часть:**

Охарактеризуйте модель, проанализируйте параметры (критерии) рассматриваемой авторской модели организационной культуры.

Сравните рассматриваемую авторскую модель с другими (одной или двумя) моделями, с точки зрения предложенных параметров. Что есть общего и специфичного?

##### **Практическая часть:**

Проведите пилотажное исследование (от 1 до 5 респондентов) на тему «Организационная культура компании, фирмы, предприятия». Например, если вы изучаете модель Хэнди, проведите с респондентом интервью на тему «Доминирующий стиль лидерства в организации: культура Зевса, Афины, Аполлона, Диониса?». Подготовьте гайд интервью (не более 10 вопросов). Или же, используйте готовый опросный лист.

Подведите итоги и представьте результаты исследования в презентации.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Доклад-презентация выполнен грамотно с точки зрения требований к формату и содержанию, теоретическая и практическая части проработаны, сделаны выводы.
не зачтено	Требования к формату и содержанию не соблюдены, выводы не сделаны.

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	обучающегося от ответа		некоторым и недочетами	и недочетами	недочетов	ошибок и недочетов	
--	---------------------------	--	------------------------------	-----------------	-----------	-----------------------	--

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

#### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

#### Оценочное средство - Контрольные вопросы

#### Экзамен

#### Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно».
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне "отлично".
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо»,



Оценка	Критерии оценивания
	при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо».
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо».
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно».
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «неудовлетворительно».
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо».

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-10 (Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд)**

<ul style="list-style-type: none"> <li>Организационная культура: определение понятия. Задачи формирования и изменения организационной культуры. Организационная культура как система: мировоззренческие, институциональные, психологические элементы.</li> </ul>	ПК - 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Партисипаторная концепция организационной культуры: компания Matsushita Electric (на основе книги К. Мацусита «Миссия бизнеса»). Возможности, перспективы реализации партисипаторной модели в российских организациях.</li> </ul>	ПК - 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Кодекс этики компании: характеристика основных разделов и регулируемых ситуаций. Способы разрешения этических дилемм.</li> </ul>	ПК - 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Основные теоретические подходы к анализу организационной этики. Предпосылки этических скандалов в организации: общая характеристика.</li> </ul>	ПК - 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Социально-психологические эксперименты и кейсы, характеризующие роль среды в развитии этических противоречий (Ф. Зимбардо и др.)</li> </ul>	ПК - 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Роль лидеров-управленцев в формировании организационной культуры. Эксперимент С. Милгрэма, кейс Ford Pinto. Источники и природа власти; факторы власти и страха в организации; характеристика вопросов, полезных высшему руководству компании для «этической диагностики».</li> </ul>	ПК - 10

<ul style="list-style-type: none"> <li>Групповая динамика как фактор формирования организационной культуры. Социально-психологические феномены, характеризующие групповую динамику («концепция плюралистического неведения», «синдром Дженовезе», «эффект стороннего наблюдателя»). Феномен групповой поляризации.</li> </ul>	ПК - 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Групповая динамика как фактор формирования организационной культуры. Социально-психологические эксперименты, объясняющие поведение человека под давлением группы. Феномен деиндивидуализации.</li> </ul>	ПК - 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Роль рядовых сотрудников организации в формировании и поддержании организационной культуры и этического поведения. Исследование Д. Вудзицка и М. Лефранс, эксперимент Бурака Ос. Характеристика вопросов, полезных высшему руководству компании для формирования открытой и толерантной к критике организационной среды.</li> </ul>	ПК - 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Предпосылки этических скандалов в организации: личностный фактор (несовершенство человеческой природы). Два взгляда на природу человека: «homo economicus» и «человек моральный». Парадигма «моральной экономики» (С. Боулз): общая характеристика.</li> </ul>	ПК - 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Роль финансового фактора в формировании организационной культуры и поведения людей в организациях (параметры результата труда и вознаграждения). Ловушка высоких целевых показателей эффективности. Денежная мотивация как стимул неэтичного поведения: социально-психологические эксперименты.</li> </ul>	ПК - 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>Денежное вознаграждение: нейробиологические исследования. Прозрачность системы вознаграждения: понятия «конфликт интересов», «информационная асимметрия». Эксперимент Д. Кейна. «Бонусы за производительность как барьер для инноваций» (Р. Хастингс). Исследование К. Мельстром и М.Йоханссон.</li> </ul>	ПК - 10

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ДПК-4 (Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании)**

<ul style="list-style-type: none"> <li>Социометрия как классический инструмент диагностики взаимосвязей и специфики отношений внутри малой социальной группы.</li> </ul>	ДПК - 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>Теория «кросскультурных измерений» Г. Хофстеде и модель организационной культуры Фонса Тромпенаарса: характеристика теоретических основ и критериев измерения. Специфика организационной культуры отечественных компаний.</li> </ul>	ДПК - 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>Характеристика моделей (типологий) организационной культуры: Чарльз Хэнди; Уильям Оучи; Джеффри Зонненфилд. Теоретическое</li> </ul>	ДПК - 4

описание, параметры, диагностический инструментарий.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Характеристика моделей (типологий) организационной культуры: Терренс Дил, Аллан Кеннеди; Эдгар Шейн. Теоретическое описание, параметры, диагностический инструментарий.</li> </ul>	ДПК - 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>Характеристика моделей (типологий) организационной культуры: Майк Бурке; Ричард Льюис; Роберт Блейк и Джейн Моутон; Ким Камерон и Роберт Куинн. Теоретическое описание, параметры, диагностический инструментарий.</li> </ul>	ДПК - 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>Комплаенс-культура современной компании как элемент организационной культуры. Источники внешних и внутренних рисков для организации. Феномен «иллюзии безопасности».</li> </ul>	ДПК - 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>Организационная культура как фактор конкурентоспособности организации. Диагностика культурных компонентов и управление ими на основе моделей VRIO и Value Chain («цепочка создания ценности»), М. Портер.</li> </ul>	ДПК - 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>Модель организационной культуры Д.Руссо (пять уровней ОК). Внешние «культурные признаки организации»: внешний вид офиса или производственных помещений, внешний вид сотрудников, формат коммуникации, стиль корпоративных мероприятий, корпоративная мифология. Инструмент диагностики ОК, разработанный компанией СЕВ SHL – Опросник корпоративной культуры ССQ (21 параметр – домены работы, персонала, принятия, решений, отношений).</li> </ul>	ДПК - 4

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Колосов В. А. Организационная культура : учебное пособие / В. А. Колосов. - Москва : Юрайт, 2023. - 343 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14302-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841072&idb=0>.
2. Косарская Е. С. Организационная культура : учебное пособие / Косарская Е. С. - Тверь : ТвГТУ, 2020. - 104 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТвГТУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7995-1110-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=754779&idb=0>.
3. Организационная культура / под ред. Смирновой В.Г. - Москва : Юрайт, 2022. - 306 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489322> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-01440-2 : 969.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=784828&idb=0>.
4. Набоков Владимир Иннокентьевич. Организационная культура : Учебник / Уральский государственный аграрный университет. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и

К", 2022. - 202 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-394-04763-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837384&idb=0>.

5. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство = Organizational Culture and Leadership : Построение, эволюция, совершенствование / [пер. с англ. С. Жильцов, А. Чех ; под науч. ред. В. А. Спивака]. - СПб. [и др.] : Питер, 2002. - 336 с. : ил. - (Теория и практика менеджмента). - ISBN 5-318-00573-X : 109.20., 2 экз.

Дополнительная литература:

1. Мацусита Коносуке. Принципы успеха = The Principles of Success / [пер. с англ. Ю. Адлер ; ред. В. Муратханов]. - 2-е изд. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2009. - 126 с. - ISBN 978-5-9614-1019-8 : 125.10., 1 экз.

2. Оганян Карина Каджиковна. Сравнительный анализ понятия "Организационная культура" в западных и отечественных управленческих концепциях : Статья / Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы МЧС России. - СПб : Балтийская Педагогическая Академия, 2009. - 6 с. - Аспирантура., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=603814&idb=0>.

3. Организационная культура : учеб. по специальности "Управление персоналом" / под ред. Н. И. Шаталовой. - М. : Экзамен, 2006. - 652, [2] с. - (Учебник для вузов). - ISBN 5-472-01728-9 : 172.00., 1 экз.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Не используется

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Софронова Юлия Львовна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Теодорович Михаил Леонидович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.