


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.06.2026 13:39:52
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
на заседании кафедры

04.12.2025 г.
протокол № 12
Зав. кафедрой Банных С.Г.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования
16 декабря 2025 г.
протокол № 4
Председатель  Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Организационная культура
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Профиль	Креативное управление в клиентоориентированных организациях
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2026
Разработана: Доцент, к.ф.н. Атманских Е.А.	

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	4
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	5
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	12
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	12
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)
---------	---

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование теоретических знаний и практических навыков у студентов по эффективному управлению организационной культурой предприятия.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 8						
Зачет	144	16	8	8	124	4
Семестр 9						
Экзамен, Контрольная работа	180	20	8	12	151	5
	324	36	16	20	275	9

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1.УК-3 Знать: различные приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия
	ИД-2.УК-3 Уметь: строить отношения с окружающими людьми, с коллегами

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-3.УК-3 Иметь практический опыт: участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	ИД-1.УК-4 Знать: литературную форму государственного языка, основы устной и письменной коммуникации на иностранном языке, функциональные стили родного языка, требования к деловой коммуникации
	ИД-2.УК-4 Уметь: выражать свои мысли на государственном, родном и иностранном языке в ситуации деловой коммуникации
	ИД-3.УК-4 Иметь практический опыт: составления текстов на государственном и родном языках, опыт перевода текстов с иностранного языка на родной, опыт говорения на государственном и иностранном языках
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИД-1.УК-5 Знать: основные категории философии, законы исторического развития, основы межкультурной коммуникации
	ИД-2.УК-5 Уметь: вести коммуникацию с представителями иных национальностей и конфессий с соблюдением этических и межкультурных норм
	ИД-3.УК-5 Иметь практический опыт: анализа философских и исторических фактов, опыт оценки явлений культуры

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 8		140					

Тема 1.	Понятие, структура и содержание организационной культуры (УК - 3, 4, 5)	36	4		2	30	
Тема 2.	Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры (УК - 3, 4, 5)	38	4		4	30	
Тема 3.	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры в социальном взаимодействии и реализации своей роли в команде (УК - 3, 4, 5)	31			1	30	
Тема 4.	Современные принципы построения организационной культуры и взаимоподдержки работников в сфере техники и технологий (УК - 3, 4, 5)	35			1	34	
Семестр 9		171					
Тема 5.	Информационная политика организации (УК - 3, 4, 5)	23	1		2	20	
Тема 6.	Требования к обеспечению сохранения коммерческой тайны (УК - 3, 4, 5)	33	1		2	30	
Тема 7.	Нормы деловой коммуникации в устной и письменной формах (УК - 3, 4, 5)	34	1		2	31	
Тема 8.	Нормы профессиональной этики. Правила коммуникации с представителями иных национальностей и конфессий с соблюдением этических и межкультурных норм. (УК - 3, 4, 5)	44	2		2	40	
Тема 9.	Нормы корпоративного управления и корпоративной культуры в рациональной организации труда при тактическом управлении процессами организации производства (УК - 3, 4, 5)	24	1		3	20	
Тема 10.	Влияние организационной культуры на эффективность предприятия (УК - 3, 4, 5)	13	2		1	10	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Темы 1 - 4	Тест	Количество вопросов закрытого типа 12. Правильный ответ 1 из 6.	До 14 баллов
Темы 5 - 7	Реферат	Количество тем - 20. 1 тема на выбор.	5 баллов
Темы 8 - 10	Кейс	Кейс включает 1 задание. Необходимо проанализировать текст и ответить на пять вопросов.	5 баллов
Промежуточная аттестация(Приложение 5)			
8 семестр (За)	Тест к зачету	Тест содержит 10 вопросов закрытого типа (выбрать 1 вариант из 4) и 10 вопросов открытого типа.	До 20 баллов

9 семестр (Эк)	Тест к экзамену	Тест содержит 15 вопросов открытого типа и 5 вопросов закрытого типа на установление соответствия.	До 20 баллов
-------------------	-----------------	--	--------------

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль.Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебный достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Понятие, структура и содержание организационной культуры (УК - 3, 4, 5) Общее представление о понятии «организационная культура», ее элементах.</p>
<p>Тема 2. Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры (УК - 3, 4, 5) Содержание, элементы структуры, функции и виды организационной культуры. Имидж и миссия организации. Структура имиджа организации. Характеристики содержания организационной культуры.</p>
<p>Тема 5. Информационная политика организации (УК - 3, 4, 5) Умение диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение. Умение формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации.</p>
<p>Тема 6. Требования к обеспечению сохранения коммерческой тайны (УК - 3, 4, 5) Понятие "коммерческой тайны", ее аспекты. Режим коммерческой тайны. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».</p>
<p>Тема 7. Нормы деловой коммуникации в устной и письменной формах (УК - 3, 4, 5) Некоторые отличительные особенности этических норм служебных отношений. Вопросам этики деловых и личностных взаимоотношений при отборе персонала и приеме на работу, а также в процессе непосредственного выполнения сотрудниками своей профессиональной роли.</p>
<p>Тема 8. Нормы профессиональной этики. Правила коммуникации с представителями иных национальностей и конфессий с соблюдением этических и межкультурных норм. (УК - 3, 4, 5) Понятие профессиональной этики и профессиональной морали. Характеристика профессиональной морали. Структура, свойства, функции профессиональной морали. Основные категории профессиональной этики. Основные нормы и принципы профессиональной этики.</p>
<p>Тема 9. Нормы корпоративного управления и корпоративной культуры в рациональной организации труда при тактическом управлении процессами организации производства (УК - 3, 4, 5) Базовые цели корпоративного управления. Четырехугольник корпоративного управления. Передовая практика корпоративного управления и его стандарты.</p>
<p>Тема 10. Влияние организационной культуры на эффективность предприятия (УК - 3, 4, 5) Связь между организационной культурой и эффективностью работы организации. Организационная культура может существенно влиять на степень приверженности, привязанности людей к организации.</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры (УК - 3, 4, 5) Структура организационной культуры. Составляющие элементы организационной культуры: их набор и значимость</p>
--

<p>Тема 3. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры в социальном взаимодействии и реализации свой роли в команде (УК - 3, 4, 5) Внешние и внутренние факторов, влияющих на формирование корпоративной культуры (внутренняя и внешняя адаптация). Семь ключевых факторов, влияющих на формирование корпоративной культуры. Подходы зарубежных и отечественных ученых к управлению формированием и развитием организационной культуры.</p>
<p>Тема 4. Современные принципы построения организационной культуры и взаимоподдержки работников в сфере техники и технологий (УК - 3, 4, 5) Методы поддержания организационной культуры: методы, которые использует руководитель компании для поддержания культуры и методы, которые применяют менеджеры, занимающиеся вопросами организационной культуры в компании. Два подхода: 1) постепенное формирование новых аспектов корпоративной культуры; 2) комплексное формирование корпоративной культуры.</p>
<p>Тема 5. Информационная политика организации (УК - 3, 4, 5) Технологии поддержания этического уровня деловых отношений. Навыки анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.</p>
<p>Тема 6. Требования к обеспечению сохранения коммерческой тайны (УК - 3, 4, 5) Процедура установления режима коммерческой тайны. Зарубежная практика в этом вопросе.</p>
<p>Тема 7. Нормы деловой коммуникации в устной и письменной формах (УК - 3, 4, 5) Три важнейших положения современной деловой этики: 1. создание материальных ценностей во всем многообразии форм рассматривается как изначально важный процесс; 2. прибыль и другие доходы рассматриваются как результат достижения различных общественно значимых целей; 3. приоритет в разрешении проблем, возникающих в деловом мире, должен отдаваться интересам межличностных отношений, а не производству продукции.</p>
<p>Тема 8. Нормы профессиональной этики. Правила коммуникации с представителями иных национальностей и конфессий с соблюдением этических и межкультурных норм. (УК - 3, 4, 5) Система профессионально-этических представлений. Специфика профессиональной этики и профессиональной морали. Профессионально-этические нормы, регламентирующие сферу сервисной деятельности.</p>
<p>Тема 9. Нормы корпоративного управления и корпоративной культуры в рациональной организации труда при тактическом управлении процессами организации производства (УК - 3, 4, 5) Защита прав собственников акционерного капитала и равное к ним отношение, включая миноритариев и иностранных инвесторов. Возможность получения защиты прав акционеров в случае их нарушения. Как структура КУ обеспечивает стратегическое управление корпорацией и гарантирует эффективный контроль за деятельностью менеджмента и его подотчетность. Точное и своевременное раскрытие информации по существенным вопросам, касающимся структуры акционерного капитала, общих результатов деятельности корпорации и ее финансового положения. КУ должно обеспечить признание прав заинтересованных сторон, предусмотренных законом и поощрять их сотрудничество с компанией.</p>
<p>Тема 10. Влияние организационной культуры на эффективность предприятия (УК - 3, 4, 5) Соответствие рабочей силы организационной культуре. Соотношение культуры труда и культуры отдыха.</p>

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры (УК - 3, 4, 5)

Различные подходы в определении структуры и функций организационной культуры.

Тема 3. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры в социальном взаимодействии и реализации свой роли в команде (УК - 3, 4, 5)

Построение системы внутренних коммуникаций на основе принципов организационной культуры в соответствии со стратегическими целями организации: задачи, принципы, стандарты.

Тема 4. Современные принципы построения организационной культуры и взаимоподдержки работников в сфере техники и технологий (УК - 3, 4, 5)

Коммуникационная система и язык общения (использование устной, письменной, невербальной коммуникации, «телефонного права»); жаргон, аббревиатуры варьируются в зависимости от отраслевой, функциональной и территориальной принадлежности организаций)

Тема 5. Информационная политика организации (УК - 3, 4, 5)

Организация с точки зрения поведенческого подхода, который основывается на том, что для выживания организации ей необходимо постоянно приспосабливаться, учитывая условия внешней среды, и управляя внутренней средой.

Тема 6. Требования к обеспечению сохранения коммерческой тайны (УК - 3, 4, 5)

Формализация уголовных процедур. Предупреждение сотрудников об ответственности предотвращает случайную утечку информации. Процедура установления режима коммерческой тайны. Что делать, если принято решение о внедрении системы мер по сохранению коммерческой тайны.

Тема 7. Нормы деловой коммуникации в устной и письменной формах (УК - 3, 4, 5)

Повышение этического уровня организации. Мероприятия:

1. Разработка этических кодексов
2. Разработка карты этики
3. Создание комитетов по этике
4. Проведение социальных ревизий
5. Осуществление обучения этичному поведению руководителей и рядовых сотрудников.
6. Проведение этической экспертизы
7. Проведение этического консультирования

Тема 8. Нормы профессиональной этики. Правила коммуникации с представителями иных национальностей и конфессий с соблюдением этических и межкультурных норм. (УК - 3, 4, 5)
Этические кодексы. Этические правила слушания в деловой коммуникации. Этические особенности невербальной коммуникации в деловом общении. Изучение правил встречи, приветствия и представления деловых партнеров с представителями иных национальностей и конфессий с соблюдением этических и межкультурных норм.

Тема 9. Нормы корпоративного управления и корпоративной культуры в рациональной организации труда при тактическом управлении процессами организации производства (УК - 3, 4, 5)
Стандарты корпоративного управления на международном и национальном уровне. В условиях российской действительности они принимают форму Кодекса корпоративного управления.

Тема 10. Влияние организационной культуры на эффективность предприятия (УК - 3, 4, 5)
Организационная культура как социально-психологический феномен, обеспечивающий корпоративную идентичность, целеустремленность, слаженную работу команды, значительно повышающий не только экономическую эффективность деятельности, но и степень благополучия и субъективной удовлетворенности работников.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ

Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося

Материалы размещаются в Портфолио

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

Приложение 6

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы

Не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Смирнова В. Г., Латфуллин Г. Р. Организационная культура [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 306 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/469216>

3. Балабанова Е.С. Организационное поведение [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 592 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1048688>

4. Кулапов М.Н., Одегов Ю.Г., Козлов В.В., Сидорова В.Н., Кулапов М.Н. Организационная культура [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: КноРус, 2026. - 269 – Режим доступа: <https://book.ru/book/959434>

Дополнительная литература:

2. Гапоненко А. Л., Савельева М. В. Теория управления [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 336 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/468778>

3. Банных Организационная культура. Тесты. Тест 1. Понятие, структура и содержание организационной культуры. Общее представление о понятии "организационная культура", ее элементы [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2025. - 7 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/2025-08a/34.docx>

4. Банных Организационная культура. Тесты. Тест 2. Содержание, элементы структуры, функции и виды организационной культуры [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2025. - 7 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/2025-08a/35.docx>

5. Банная Организационная культура. Тесты. Тест 3. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры в социальном взаимодействии и реализации своей роли в команде [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2025. - 7 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/2025-08a/36.docx>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

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

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету и экзамену по дисциплине «Организационная культура»

Вопросы к зачету

1. Организационная культура как социальное явление, ее содержание и характеристики
2. История развития концепции организационной культуры
3. Функции организационной культуры
4. Структура культуры
5. Уровни организационной культуры
6. Типология организационной культуры
7. Системный подход к изучению культуры
8. Влияние культуры на организационное поведение
9. Факторы, определяющие организационную культуру
10. Факторы, влияющие на работу в коллективе, выстраивание эффективных коммуникаций с коллегами и руководством
11. Современные принципы построения организационной культуры
12. Формирование и поддержание организационной культуры.
11. Характеристика сильных, слабых, положительных и отрицательных организационных культур
12. Ценностно-нормативная структура организационной культуры
13. Игровая структура организационной культуры
14. Имиджевая структура организационной культуры
18. Методы формирования и поддержания организационной культуры
19. Способы изучения организационной культуры.
20. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции при формировании организационной культуры
22. Влияние культуры на организационную жизнь
23. Связь между культурой и результатами деятельности организации
24. Соответствие стратегии существующей в организации культуре
25. Управление организационной культурой
27. Модель определения влияния национального на организационную культуру
29. Субкультуры и контркультуры в организации

Вопросы к экзамену

1. Влияние организационной культуры на подсистемы управления персоналом.
2. Определение и содержание понятия организационной культуры.
3. Эволюционные формы организационной культуры.
4. Организационная культура как система.
5. Структуры организационной культуры.
6. Уровни организационной культуры.

7. Ценности как основной элемент организационной культуры.
8. Нормы поведения.
9. Эмоциональный информационно-исторический фон, его формы.
10. Система информирования.
11. Социально-психологический климат.
12. Коллективные представления.
13. Основные компоненты организационной культуры.
14. Свойства организационной культуры.
15. Виды организационных культур.
16. Понятие и виды субкультур.
17. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников.
18. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей.
19. Организационная культура и внешняя среда.
20. Место культуры организации в социокультурной системе общества.
21. Факторы, влияющие на характеристики организационной культуры.
22. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации.
23. Кадровая политика и организационная культура.
24. Показатели анализа эффективности организационной культуры.
25. Параметр ы оценки состояния организационной культуры.
26. Эффективные и неэффективные организационные культуры.
27. Методы изучения организационной культуры - идеографические (качественные) методы.
28. Методы изучения организационной культуры - формализованные методы.
29. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
30. Принципы формирования организационной культуры.
31. Этапы формирования организационной культуры.
32. Методы формирования организационной культуры.
33. Методы поддержания организационной культуры.
34. Методы изменения организационной культуры.
35. Типы изменений и корректировки.

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену по дисциплине «Организационная культура»

Примерные практические задания к зачету (Компетенции УК – 3, 4, 5):

Задание 1. Напишите эссе по теме "Возможно ли управлять организационной культурой?"

Задание 2. Проведите диагностику организационной культуры конкретной компании с использованием одной из изученных типологий.

Задание 3. Напишите эссе по теме "Организационная культура, отраженная в советском и современном игровом кино" (например, на основе отечественных фильмов "Служебный роман", "Большая семья", "Самая обаятельная и привлекательная", а также иностранных фильмов "Фирма", "99 франков", "Дьявол носит Прада" и др.) Фильм студент выбирает самостоятельно и согласует свой выбор с преподавателем.

Задание 4. Приведите примеры миссий и девизов десяти компаний. Что дает компании сформулированная миссия и девиз?

Задание 5. Проанализируйте кодексы корпоративного поведения трех компаний разного типа.

Задание 6. Проанализируйте кейс "**Европейская женщина и японская деловая культура**" и ответьте на следующие вопросы.

- Как вы можете в целом прокомментировать данную ситуацию?
- Как бы вы охарактеризовали специфику организационной культуры японской корпорации, опираясь на известные вам модели?
- О чем говорит такая бурная реакция японцев на действия иностранки в японской корпорации?
- Можно ли на основании представленной информации сделать выводы о нормах и ценностях данной организации?

«Европейская женщина и японская деловая культура»:

Погружение европейца в японскую действительность часто становится болезненным и стрессогенным процессом – культурным шоком. Это можно проиллюстрировать на примере популярного романа бельгийки А. Потомб "Страх и трепет". В основе романа – реальный факт биографии автора, которая родилась в Японии, выросла в Европе, вернулась в Токио, где проработала год в одной из японских компаний. Ее попытки соблюсти традиции и адаптироваться к культуре всякий раз разбивались о стену непонимания. Раз за разом она была вынуждена "терять лицо", осознавая непреодолимую культурную дистанцию.

"Нет ничего более естественного для новичка, поступившего на работу в японскую компанию, как начать свою трудовую деятельность с освоения обязанностей – почетной обязанности разливать чай.

Я отнеслась к этому делу очень серьезно – тем более что это была моя единственная обязанность.

Вскоре я уже знала вкусы и привычки всех своих начальников. В восемь тридцать утра я должна была подавать черный кофе господину Сайто. В десять утра – кофе с молоком и двумя кусками сахара господину Унадзи. Господину Мидзуно – каждый час по стакану Кока-Колы. Господину Окаде – в пять часов английский час с облачком молока. Фубуки – зеленый чай в девять утра, черный кофе в полдень, зеленый чай в три часа дня и еще раз черный кофе в семь вечера.

Именно на этом скромном поприще я потерпела первое поражение.

Однажды утром господин Сайто сообщил мне, что вице-президент принимает сегодня в своем кабинете важных гостей из дружественной фирмы:

– Подайте кофе на 20 человек.

В назначенный час я вошла к господину Омоти с большим подносом и великолепнейшим образом выполнила свою задачу: каждую чашечку я подавала с подчеркнуто скромным видом, низко кланяясь и опустив глаза, произнося при этом самые изысканные и подобающие случаю церемонные выражения...

Несколько часов спустя делегация уехала. И тут все мы услышали громовой голос необъятного господина Омоти:

– Сайто-сан!

Я видела, как мгновенно побледневший господин Сайто вскочил с места и побежал в логово вице-президента. Через стену я слышала гневный ор толстяка. Из кабинета вице-президента господин Сайто вышел с перевернутым лицом... Но тут он свирепым тоном выкрикнул мое имя.

Я последовала за ним в пустой кабинет. От ярости он даже заикался: Вы все испортили! Вы настроили против нас представителей дружественной фирмы! Подавая кофе, вы произносили традиционные японские фразы, которые выдают ваше прекрасное знание языка!

– Но я действительно неплохо говорю по-японски, Сайто-сан.

– Замолчите! Как вы смеете возражать? Господин Омоти крайне недоволен вами. Вы создали отвратительную атмосферу во время приема этой делегации: могут ли нам доверять партнеры, если у нас работает белая женщина, превосходно понимающая японский язык? С этого дня вы больше не говорите по-японски!

Я вытаращила глаза:

– Простите?

– Вы больше не знаете японского языка. Понятно?

– Но ведь меня приняли на работу в вашу фирму только потому, что я знаю японский!

– Мне наплевать. Я приказываю вам забыть японский язык.

– Но это невозможно! Никто не сможет подчиниться такому приказу.

– Сможете, если потребуется. И ваши западные мозги должны это усвоить...

Итак, я должна была изображать занятость, но при этом делать вид, что не понимаю языка, на котором все говорят вокруг меня. Отныне я молча разносила сотрудникам чай и кофе и не отвечала на их слова благодарности. Никто из них не подозревая о последних распоряжениях, которые мне приходилось

выполнять... Церемония о-тякуми, увы, не занимала много времени. И я решила, не испросив на то позволения, разносить почту...

...Я снова схлопотала выговор. На сей раз я и сама понимала, что совершила ужасное преступление – проявила инициативу. Я присвоила чьи-то обязанности, не испросив на то позволения непосредственного начальства. По моей вине штатный разносчик почты, который приходил на работу только после полудня, решил, что его хотят уволить, и был на грани нервного срыва.

– Вы воруете чужую работу. Как вам не стыдно! – совершенно справедливо выговаривал мне господин Сайте.

Я была просто в отчаянии – придется распрощаться с такой многообещающей карьерой. Кроме того, снова вставал вопрос: чем же мне теперь заняться?

И тут меня осенила идея, которая показалась мне спасительной: путешествуя с письмами по предприятию, я заметила, что в каждом помещении висит множество всевозможных календарей, но передвижной красный квадратик чаще всего стоит на просроченной дате или на прошлом месяце. На сей раз я не забыла испросить разрешения у своего шефа:

– Господин Сайте, а можно мне следить за календарями?

Он неосмотрительно ответил согласием. И я снова обрела каждодневное занятие".

Примерные практические задания к экзамену (Компетенции УК – 3, 4, 5):

Практическое упражнение «Организационная культура российских компаний»

Цель.

Выявить особенности организационной культуры российских компаний.

Задание.

Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российских компаний и оцените сходство по каждой характеристике, используя шкалу от 0 до 100 баллов. Степень сходства с американской культурой оценивается от 0 до 50 баллов, абсолютное сходство – 0. Степень сходства с японской культурой оценивается от 50 до 100 баллов, абсолютное сходство – 100. Равноудаленное сходство оценивается 50 баллами. Проставьте в графе 3 баллы, характеризующие, на ваш взгляд, степень близости организационной культуры российских компаний к американским или японским. Методические рекомендации.

Упражнение выполняется индивидуально. Перед выполнением упражнения необходимо ознакомиться с разделом учебника, посвященным исследованию особенностей формирования организационной культуры российских компаний, а также национальной деловой культуры.

Характеристики организационной культуры	США	Россия	Япония
Образ компании	Спортивная команда		Семья
Цель бизнеса	Прибыль		Длительное существование
Мотивация к получению прибыли	Любыми средствами		Прибыль — средство достижения целей организации
Ценности	Ориентация на материальные ценности		Ориентация на человека
Работники	Подход к человеку как к рабочей силе		Подход к человеку как к личности
Человеческие отношения	Функциональные (индивидуализм)		Эмоциональные (коллективизм)
Конкуренция	Высокая конкуренция, победа сильного над слабым		Сотрудничество, гармония, сосуществование
Гарантии для работников	Низкие (краткосрочные контракты, узкие специалисты)		Высокие (долгосрочные контракты, пожизненный найм, универсалы)
Принятие решений	Индивидуальные решения: «сверху–вниз»		Коллективные решения: «снизу–вверх»
Продвижение	По способностям, деловым качествам		В соответствии с выслугой лет
Оплата	В зависимости от результата		В зависимости от стажа

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

Приложение 6 к рабочей программе

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДЕНЫ
на заседании кафедры
креативного управления и
гуманитарных наук

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ

КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ по дисциплине «Организационная культура»

В соответствии с учебным планом студенты заочного отделения выполняют одну контрольную работу по дисциплине.

Контрольная работа имеет следующую структуру: титульный лист, план, введение, основная часть, заключение, список используемой литературы.

На первой странице указываются фамилия и инициалы студента, группа, номер темы и ее название, на второй странице - план работы.

План работы дан в **Тематике контрольных работ**, его изменение возможно только в сторону большей детализации.

В «Введении» студент обосновывает выбор и актуальность темы.

Основная часть - это изложение темы в соответствии с планом, последовательно и аргументировано, с указанием пунктов плана в тексте.

«Заключение» - содержит в себе выводы, следующие из материала, изложенного в основной части, отражает точку зрения студента и его позицию в отношении рассматриваемых вопросов.

Список используемой литературы дается в конце контрольной работы. Используемые источники указываются (ссылки в квадратных скобках в тексте) в алфавитном порядке с полными выходными данными: автор (Ф.И.О.), название книги или статьи, город, год издания; если статья в журнале - то название журнала, год, номер.

ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ РАБОТЫ

Контрольная работа должна раскрывать тему и содержать ответы на вопросы плана. Студенту необходимо показать не только знание литературы по теме, но и глубокое понимание освещаемой проблемы.

Тема излагается на основе изучения литературы, рекомендуемой или найденной самостоятельно. Поощряется профильное, с учетом специализации автора, освещение темы.

Материал излагается своими словами, дословное копирование текстов учебной и научной литературы недопустимо. Цитаты из используемой литературы оформляются кавычками и сносками внизу страницы, (либо в тексте в квадратных скобках), с указанием автора, названия работы, места и года издания, а также страницы.

Контрольная работа выполняется только по своему варианту, согласно шифру, составленному в алфавитном порядке по начальной букве фамилии студента. Студент может предложить собственную тему контрольной работы, согласовав ее с преподавателем. Ему также дано право заменить традиционную контрольную новой формой самостоятельной творческой работы - сочинением по отдельным первоисточникам.

Сочинение должно иметь план, отражающий содержание работы, анализ основных проблем, поставленных автором, и свое видение этих проблем.

Объем основной части контрольной работы (без введения, заключения, плана и списка литературы) должен быть не менее 15 страниц. Перечень *основной учебной литературы* по курсу дан под грифом «Литература по курсу», поэтому он не повторяется в списке рекомендуемых к отдельным темам источников.

ВАРИАНТЫ (ШИФР) ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Начальная буква фамилии	Номер темы контрольной работы
А, Б, В, Г, Д	1
Е, Ж, З, И, К	2
Л, М, Н, О, П	3
Р, С, Т, У, Ф, Х	4
Ц, Ч, Ш, Щ, Э, Ю, Я	5

ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ

1. Работа написана не по своему шифру (варианту).
 2. Вопросы плана в тексте не выделены.
 3. Содержание работы не соответствует плану.
 4. Сплошное копирование учебной или дополнительной литературы.
 5. Собственная позиция ни в основной части, ни в заключении не прослеживается.
 6. Работа написана только по одному источнику.
 7. Цитаты не оформлены сносками (особенно в случаях использования Интернет-ресурсов).
 8. В списке литературы указаны работы без выходных данных, т.е. без указания места издательства, года издания; в том числе журнальные статьи без указания авторов и названия статей.
 9. Объем работы меньше нормативного.
- Наличие указанных ошибок ведет к незачету контрольной работы и ее повторному написанию с учетом сделанных рецензентом замечаний

ЛИТЕРАТУРА по курсу

Основная литература:

1. Балабанова, Е. С. Организационное поведение : Учебник / Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". - 1-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 592 с. - (ВО - Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-015732-0. - Текст : непосредственный. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=395645> (дата обращения:).
2. Барков, С. А. Организационное поведение : Учебник и практикум для вузов / под ред. Баркова С. А. - Москва : Юрайт, 2022. - 453 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00926-2. - Текст. Электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/489213> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
3. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. - Москва : Юрайт, 2022. - 343 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14302-7. - Текст : непосредственный. - URL: <https://urait.ru/bcode/496958> (дата обращения:).

4. Одегов Ю.Г., Козлов В.В., Сидорова В.Н., Кулапов М.Н., под ред. Организационная культура : Учебное пособие / Одегов Ю.Г., Козлов В.В., Сидорова В.Н., Кулапов М.Н., под ред. - Москва : КноРус, 2022. - 269 с. - ISBN 978-5-406-09017-6. - Текст : непосредственный. - URL: <https://book.ru/book/942112> (дата обращения:).
5. Смирнова, В. Г. Организационная культура : Учебник и практикум для вузов / под ред. Смирновой В.Г. - Москва : Юрайт, 2022. - 306 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01440-2. - Текст. Электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/489322> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
6. Тихомирова, О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : Учебное пособие / Национальный исследовательский университет ИТМО. - 1-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 151 с. - (ВО - Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004534-4. - Текст. Электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1859600> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
7. Балашов, А. П. Организационная культура : Учебное пособие / Новосибирский государственный аграрный университет. - 1-е изд. - Москва : Вузовский учебник, 2021. - 278 с. - (ВО - Бакалавриат). - ISBN 978-5-9558-0475-0. - Текст. Электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1150325> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
8. Валишин Е.Н., Иванова И.А., Пуляева В.Н. Организационная культура : Учебное пособие / Валишин Е.Н. - Москва : Русайнс, 2021. - 148 с. - ISBN 978-5-4365-7367-0. - Текст. Электронный. - URL: <https://book.ru/book/941023> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
9. Соломанидина, Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах : Учебно-методические материалы : Учебно-методическая литература / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 395 с. - ISBN 978-5-16-002708-1. - Текст : непосредственный. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=398897> (дата обращения:).
10. Шапиро С.А. Организационная культура : Учебное пособие / Шапиро С.А. - Москва : КноРус, 2021. - 256 с. - ISBN 978-5-406-03555-9. - Текст : непосредственный. - URL: <https://book.ru/book/936598> (дата обращения:).
11. Семенов, Ю. Г. Организационная культура : Учебное пособие / Институт физики полупроводников им. В. Е. Лашкарева НАН Украины. - Москва : Университетская книга, 2020. - 256 с. - (ВО - Бакалавриат). - ISBN 978-5-98704-108-2. - Текст. Электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1213074> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература:

1. Афанасьев, В. Я. Теория менеджмента : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Я. Афанасьев [и др.] ; ответственный редактор В. Я. Афанасьев. - 2-е изд., пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 665 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ISBN 978-5-9916-4368-9. - Текст : непосредственный. - URL: <https://urait.ru/bcode/508911> (дата обращения:).

2. Балашов, А. П. Менеджмент : Учебное пособие / Новосибирский государственный аграрный университет. - 1-е изд. - Москва : Вузовский учебник, 2022. - 271 с. - (ВО - Бакалавриат). - ISBN 978-5-9558-0365-4. - Текст : непосредственный. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=399994> (дата обращения:).
3. Балашов, А. П. Теория организации : Учебное пособие / Новосибирский государственный аграрный университет. - 1-е изд. - Москва : Вузовский учебник, 2022. - 208 с. - (ВО - Бакалавриат). - ISBN 978-5-9558-0288-6. - Текст : непосредственный. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=400271> (дата обращения:).
4. Барков, С. А. Социология организаций : Учебник для вузов / Барков С. А., Зубков В. И. - 2-е изд., пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 414 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-03342-7. - Текст. Электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/488920> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
5. Гапоненко, А. Л. Теория управления : Учебник и практикум для вузов / Гапоненко А. Л., Савельева М. В. - 2-е изд., пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 336 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-03319-9. - Текст. Электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/489005> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
6. Гендина, Н. И. Информационная культура личности в 2 ч. Часть 1 : Учебное пособие для вузов / Гендина Н. И., Косолапова Е. В., Рябцева Л. Н. ; под науч. ред. Гендиной Н.И. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 356 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14328-7. - Текст. Электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/496984> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
7. Голубкова, О. А. Организационное поведение : Учебник и практикум для вузов / Голубкова О. А., Сатикова С. В. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 178 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09014-7. - Текст. Электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/490229> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
8. Граждан, В. Д. Социология управления : учебник для бакалавров / В. Д. Граждан. - 4-е изд., пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 607 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ISBN 978-5-9916-2628-6. - Текст : непосредственный. - URL: <https://urait.ru/bcode/508867> (дата обращения:).
9. Иванова, Т. Ю. Теория менеджмента. Синергетический менеджмент : Учебник для вузов / Иванова Т. Ю., Коротков Э. М., Приходько В. И. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 331 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-04857-5. - Текст. Электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/490811> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
10. Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : Учебное пособие для вузов / Ильин Г. Л. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 224 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06804-7. - Текст. Электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/488961> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
11. Кузнецов, Ю. В. Теория организации : Учебник и практикум для вузов / Кузнецов Ю. В., Мелякова Е. В. - 3-е изд., пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 351 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02949-9. - Текст. Электронный.

- URL: <https://urait.ru/bcode/488801> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
12. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : Учебник для вузов / Мясоедов С. П., Борисова Л. Г. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2022. - 314 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02314-5. - Текст. Электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/489087> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
13. Русецкая, О. В. Теория организации : Учебник для вузов / Русецкая О. В., Трофимова Л. А., Песоцкая Е. В. - Москва : Юрайт, 2022. - 391 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8402-6. - Текст. Электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/488693> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
14. Строгоцкий, В. М. Основы культурологии : Учебник для вузов / Строгоцкий В. М. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 179 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08049-0. - Текст. Электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/490454> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
15. Чернова, Г. Р. Психология управления : Учебное пособие для вузов / Чернова Г. Р., Соломина Л. Ю., Хмяляйнен В. И. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 193 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08657-7. - Текст. Электронный. - URL: <https://urait.ru/bcode/494415> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
16. Грибов, В. Д. Теория менеджмента : Учебное пособие / Институт деловой карьеры ; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 357 с. - ISBN 978-5-16-009193-8. - Текст : непосредственный. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=398999> (дата обращения:).
17. Федорова, Н. В. Теория организации : Учебное пособие. - 2-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2021. - 180 с. - (ВО - Бакалавриат). - ISBN 978-5-394-04307-9. - Текст. Электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232478> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
18. Евтихов, О. В. Управление персоналом организации : Учебное пособие / Сибирский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации. - 1-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 297 с. - (ВО - Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009537-0. - Текст. Электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1009036> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
19. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 624 с. - (ВО - Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003946-6. - Текст. Электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1007098> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.
20. Балашов, А. П. Теория менеджмента : Учебное пособие / Новосибирский государственный аграрный университет. - 1-е изд. - Москва : Вузовский учебник, 2018. - 352 с. - (ВО - Бакалавриат). - ISBN 978-5-9558-0307-4. - Текст. Электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/931131> (дата обращения: 27.01.2022). - Режим доступа: по подписке.

ТЕМЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Тема 1. Теоретические основы в изучении организационной культуры

1. Понятие «организационной культуры».
2. Становление научных теорий по изучению организационной культуры в работах зарубежных и российских исследователей.
3. Актуальность концепции организационной культуры в современном менеджменте

Тема 2. Исторический аспект развития концепции культуры организации.

1. Состояние современных исследований по организационной культуре, их роль в практической деятельности современного менеджера и влияние на деятельность
2. современной организации.
3. Модели организационной культуры (модель Э.Шейна, модель Ф.Харриса и Р.Морана), их характеристика.

Тема 3. Основные функции организационной культуры, их характеристика.

1. Понятие «функция» в современном менеджменте.
2. Функции организационной культуры (оценочно-нормативная,
3. регламентирующая функция, регулирующая функция, познавательная функция, смысловая функция,
4. коммуникационная функция).

Тема 4. Структурные элементы организационной культуры

1. Структура организационной культуры.
2. Материальная культура корпорации, её измерение и оценка уровня развития.
3. Характеристика культуры условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня культуры управления.
4. Культура коммуникаций(культура и методика проведения совещаний, критика и вынесение порицания, культура увольнения сотрудников и т.д.)

Тема 4. Организационная культура и смежные понятия

1. Организационная культура и социально-психологический климат в организации.
2. Организационная культура и имидж организации.
Характеристика основных структурных компонентов имиджа организации.
3. Организационная культура и деловая репутация организации.
4. Организационная культура и организационное развитие.
Классификация основных факторов, влияющих на корпоративную культуру.

Тема 5. Организационная этика как элемент организационной культуры

1. Профессиональная этика, её сущность.
2. Основные понятия этики бизнеса. Анализ основных концепций этики бизнеса.
3. Способы повышения уровня развития этики в организации.
Способы формирования организационной культуры и влияние этики организации на данный процесс.
4. Формирование корпоративного духа организации.
5. Корпоративный кодекс, анализ его основных компонентов.