Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджмента

ОДОБРЕНО:
Руководитель ОП
_____ В. И. Куликов
(подпись)
«_04_» _сентября_ 20_23_ г.

Рабочая программа дисциплины

Организационная культура

Уровень высшего образования:	бакалавриат
Квалификация выпускника:	бакалавр
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Менеджмент организации

Иваново

1. Цели освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины – сформировать у студентов целостное представление об организационной культуре, выработать умения и навыки практически использовать полученные знания закономерностей и принципов формирования и развития организационной культуры при решении конкретных проблем управления производственными организациями.

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Организационная культура» включена в обязательную часть блока Б1 «Дисциплины» учебного плана.

Ее изучение базируется на знаниях и умениях, полученных при освоении образовательной программы по таким дисциплинам как «Теория организации», «Теория менеджмента», «Социология», «Персональный менеджмент».

Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- понятие «Культура»,
- типологию культур,
- строение и структуру культуры.

Уметь:

- определять основные черты национальной культуры,
- выделять ценностные ориентации культуры.

Иметь: практический опыт/Иметь навыки:

- навыками системного анализа,
- навыками проведения социологических обследований.

Компетенции, полученные в ходе изучения данной дисциплины, необходимы для изучения дисциплин «Основы управления человеческими ресурсами», «Стратегический менеджмент», «Управленческие решения», а также для прохождения учебной практики, ознакомительной.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

3.1. Компетенции, формированию которых способствует дисциплина

При освоении дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:

а) общепрофессиональные (ОПК):

ОПК-1 – Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

б) профессиональные (ПК):

ПК-2 – Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию в организации рациональных моделей организационной структуры, организационной культуры, мотивации и развития человеческого капитала;

ПК-6 – Способен осуществлять диагностику системы производства, системы управления организацией, персонала, организационной структуры, организационной культуры, финансового состояния;

ПК-7 – Способен проводить исследования систем, процессов и методов управления организациями

3.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения формируемых компетенций

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- понятийный аппарат дисциплины «Организационная культура» (ОПК-1.1);

- строение системы «Организационная культура» (ПК-1.1);
- типологию организационной культуры (ПК-1.1);
- модели организационной культуры (ПК-2.1);
- структуру организационной культуры предприятия (ПК-1.1);
- формы и характер влияния организационной культуры на результаты деятельности (ПК-1.1).

Уметь:
- осуществлять типологический анализ организационной культуры (ПК-6.2; ПК-7.2);
- определять степень соответствия организационной культуры существующим базовым моделям (ПК-2.2);
- выделять основные субкультуры организации (ПК-1.2);
- обеспечивать взаимосогласованность субкультур организации (ПК-2.2).

Иметь практический опыт/Иметь навыки:
- навыками построения модели организационной культуры (ПК-2.3);
- навыками оценки состояния организационной культуры (ПК-6.3; ПК-7.3);
- навыками разработки мероприятий по развитию организационной культуры (ПК-2.3).

4. Объем и содержание дисциплины

Объем дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 академических часа),

4.1. Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и трудоемкостью занятий лекционно-семинарского типа

Объем иной контактной работы и самостоятельной работы обучающегося по дисциплине указан в учебном плане образовательной программы.

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Семестр	Виды занятий, их объем (в ак.часах, по очной форме обучения)		Формы текущего контроля успеваемости (по очной форме обучения) Формы промежуточной аттестации
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	
1.	Вводная. Введение в проблематику дисциплины, представление рабочей программы, осмысление требований к организации процесса обучения, самостоятельной работы и форм аттестации	3	2	2	Входная диагностика: тест с последующим обсуждением результатов. Список вопросов, интересующих студента по содержанию дисциплины (сдается в письменном виде)
2.	Культура как продукт цивилизации	3	4	2	Устные ответы по вопросам практического занятия
3.	Организационная культура: понятие и содержание	3	4	2	Проверка выполнения практического задания.
4.	Типология организационной культуры	3	2	4	Проверка выполнения практического задания.
5.	Модели организационной культуры	3	6	4	Проверка выполнения практического задания.
6.	Оценка состояния организационной культуры	3	8	10	Проверка выполнения практического задания.
7.	Структура организационной культуры производственного предприятия	3	2	2	Устные ответы по вопросам практического занятия

8.	Организационная культура и результативность производственной деятельности	3	2	2	Устные ответы по вопросам практического занятия
9.	Формирование рациональной организационной культуры производственного предприятия	3	4	2	Устные ответы по вопросам семинара Проверка выполнения ситуационного задания.
10.	Заключительная. Подведение и анализ промежуточных результатов освоения дисциплины за семестр	3		2	Проверка выполнения итогового контрольного задания. Итоговый тест.
Итого по дисциплине:			34	32	

4.2. Развернутое описание содержания дисциплины по разделам (темам)

Тема 1. Вводная.

Введение в проблематику дисциплины, представление рабочей программы, осмысление требований к организации процесса обучения, самостоятельной работы и форм аттестации.

Тема 2. Культура как продукт цивилизации

Понятие культуры. Социокультурный процесс. Строение системы «Культура». Подсистема идеальных образов: смыслы, ценности, социальные нормы и социальные ориентиры. Подсистема знаний. Подсистема материальной культуры. Культура как объективно-субъективное явление.

Предметная структуризация общей культуры. Посубъектная структуризация общей культуры. Мегакультура и субкультура. Этнические культуры. Конфессиональные культуры. Национальные культуры. Культуры многонациональных стран. Региональные культуры. Культуры разных социальных групп общества. Взаимоотношения между мегакультурой и субкультурой. Взаимоотношения между разными субкультурами одной мегакультуры. Уровень развития культуры. Передовая, массовая и отсталая культура. Антикультура. Особенности национальной культуры России.

Тема 3. Организационная культура: понятие и содержание

Организационная культура как вид общей культуры. Организационная культура и культура организации. Строение системы «Организационная культура». Смысловые установки организационной культуры. Организационные ценности. Качества личности как ценности организационной культуры. Качества коллектива как ценности организационной культуры. Качества организации как ценности организационной культуры. Нормы организационной культуры. Ориентиры организационной культуры. Ситуационный аспект ориентиров организационной культуры.

Носители организационной культуры: декларации культурных установок, практические действия и реальные отношения. Символы организационной культуры. Культура реальных деклараций и культура фиктивных деклараций. Знания как компонент организационной культуры. Культура научных знаний. Культура практического опыта. Культура сочетания науки и опыта. Вещественная составляющая организационной культуры. Соответствие культуры вещи и культуры организации.

Тема 4. Типология организационной культуры

Назначение типологического анализа организационных культур. Сильные и слабые культуры. Динамические и статические культуры. Активные и пассивные культуры. Целенаправленные и неориентированные культуры. Экстравертные и интравертные культуры. Открытые и закрытые культуры. Конформистские и конфронтационные культуры. Субъективистские и объективист-

ские культуры. Индивидуалистские и коллективистские культуры. Типология культуры Оучи. Типология культуры Ханди.

Тема 5. Модели организационной культуры

Общие подходы к формированию моделей организационной культуры. Модели организационного развития. Модель Сате. Модель Д. Денисона. Модель Ч. Ханди. Модель К. Камерона-Р. Куинна. Модель активной / пассивной культуры В. Куликова.

Модели эффективной деятельности. Модель Питерса-Уотермана. Модель Парсонса. Модель Квина-Рорбаха.

Национальное в организационной культуре. Модель Хофстида. Модель Лэйн-Дистефано. Модель Оучи.

Тема 6. Оценка состояния организационной культуры

Задачи оценки состояния организационной культуры. Методы оценки состояния организационной культуры. Диагностика организационной культуры по Камерону-Куинну. Оценка активности / пассивности организационной культуры на основе социологического опроса. Оценка активности/пассивности организационной культуры на основе метода экспертных оценок.

Тема 7. Структура организационной культуры производственного предприятия

Организационная культура предприятия и основные субкультуры. Субкультуры подразделений: основной деятельности, вспомогательной и обслуживающей деятельности, функционального управления. Субкультуры функционально-профессиональных групп: руководителей, специалистов, квалификационных рабочих, неквалифицированных рабочих. Субкультуры групп, сформировавшихся по непроизводственным признакам. Субкультуры, образованные по демографическим признакам: по возрасту, по полу, по национальности. Субкультуры, образованные по социально-политическим признакам: по социальному статусу, по политическим пристрастиям, по общественно-политической активности. Субкультуры, образованные по общности интересов и личных пристрастий: групп неформального общения, работников-предпринимателей, спортсменов, участников художественной самодеятельности и др. Позитивные и негативные субкультуры. Пути противодействия негативным субкультурам.

Тема 8. Организационная культура и результативность производственной деятельности

Уровни формирования результатов деятельности организации. Влияние организационной культуры на формирование результатов первого уровня, конечных результатов деятельности организации. Культуры, ориентированные на максимизацию текущей прибыли, и культуры, ориентированные на улучшение стратегического положения на рынке. Влияние организационной культуры на формирование результатов второго уровня, улучшения характеристик конечного продукта. Культуры высокого качества и культуры низких издержек. Влияние организационной культуры на формирование результатов третьего уровня, повышение эффективности деятельности организации. Культура бездеятельного использования. Культура нерационального интенсивного использования. Культура рационального неинтенсивного использования. Культура рационального интенсивного использования. Влияние организационной культуры на формирование результатов четвертого уровня, формирования и развития самой организации. Культура сокращения ресурсного потенциала. Культура простого воспроизводства ресурсного потенциала. Культура количественного увеличения ресурсного потенциала. Культура качественного совершенствования ресурсного потенциала.

Тема 9. Формирование рациональной организационной культуры производственного предприятия

Формирование организационной культуры в соответствии с миссией организации. Учет особенностей национальной и региональной культур. Учет конкретной ситуации, в которой функционирует организация. Изменения организационной культуры при повышении конкурентности рынка. Изменения организационной культуры при изменении конкурентной позиции предприятия. Изменение организационной культуры при изменении характера и видов деятельности предприятия. Изменение организационной культуры при смене управляющего субъекта.

Направления совершенствования организационной культуры: изменение структуры организации, подбор кадров, обучение персонала, управление карьерой, рационализация труда, мотивация труда, совершенствование коммуникаций, формирование рационального стиля руководства. Принципы формирования рациональной организационной культуры.

Тема 10. Заключительная.

Подведение и анализ промежуточных результатов освоения дисциплины.

5. Образовательные технологии

Учебный процесс по дисциплине «Организационная культура» основан на использовании следующих образовательных технологий:

1. Технология проблемного обучения – основные темы курса на лекционных и практических занятиях раскрываются через постановку и последующее разрешение проблемы в области ключевых положений и законов организации.
2. Технология учебной дискуссии, используемая как на лекции при разборе наиболее проблемных моментов, так и на практических занятиях.
3. Технология тестового контроля качества образования – по завершении теоретического обучения выполняется итоговый тест по дисциплине.
4. Рейтинговая технология контроля качества образования - итоговая оценка по дисциплине определяется величиной рейтинга, в котором отражается работа в течение семестра и ответы на экзамене.
5. Технология смешанного обучения как информационная технология, используемая при осуществлении образовательного процесса.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Изучение дисциплины «Организационная культура» в значительной степени базируется на самостоятельной работе студентов.

В качестве учебно-методического обеспечения самостоятельной работы студентов по дисциплине выступают:

- вопросы для самостоятельного контроля знаний студентов, позволяющие закрепить знания, полученные на лекциях, практических занятиях;
- планы и методические рекомендации к практическим занятиям, выполнение которых в основном ориентировано на выработку необходимых умений и навыков;
- методические указания по выполнению итогового контрольного задания.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов размещено в ЭИОС «Мой университет».

Полностью весь методический материал по обеспечению самостоятельной работы студентов приводится в Приложении 1 к рабочей программе.

7. Характеристика оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Система контроля включает: входной, текущий контроль и промежуточный контроль по дисциплине.

Входной контроль осуществляется в форме тестирования.

Текущий контроль осуществляется в следующих формах: оценка устных выступлений, оценка выполненных практических заданий, тесты по дисциплине.

Объектами оценивания выступают:

- активность на занятиях, уровень выполнения различных видов заданий;
- посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине;
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Промежуточный контроль осуществляется в форме устного экзамена (3 семестр).

Текущий контроль и промежуточный контроль по дисциплине тесно связаны между собой системой рейтинговой оценки.

Оценка дается по 100-балльной шкале. Максимальное количество баллов, получаемых за работу в семестре – 50.

Оценка за работу в семестре осуществляется по следующим направлениям:

1) Посещаемость – до 20 баллов.
2) Активность на занятиях – до 15 баллов.
3) Выполнение итогового контрольного задания – до 10 баллов.
4) Итоговый тест по дисциплине – до 10 баллов.

Оценка знаний на экзамене (до 50 баллов) дается на основании устных ответов на теоретические вопросы. Экзаменационное задание включает 2 теоретических вопроса.

Ответ на каждый теоретический вопрос оценивается по шкале: «отлично» – 25 баллов, «хорошо» – 17 баллов, «удовлетворительно» – 9 баллов, «неудовлетворительно» – 0 баллов. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента на экзамене по дисциплине

Оценка	Требования к знаниям
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Суммарный рейтинг, отражающий в себя и результаты работы студента в течении семестра и итоги экзаменационного испытания, переводится в традиционную пятибалльную оценку. «Отлично» получают студенты, набравшие от 85 до 100 баллов, «хорошо» – от 70 до 84 баллов, «удовлетворительно» – от 50 до 69 баллов, «неудовлетворительно» – менее 50 баллов.

Типовые варианты тестовых заданий, контрольных вопросов, практических заданий, вопросы к экзамену представлены в фонде оценочных средств (Приложение 2).

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Куликов, Владимир Иванович. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. И. Куликов, О. И. Куликова ; Иван. гос. ун-т .— Иваново : ИвГУ, 2013 .— 182 с .— Электрон. версия печ. публикации .
<URL:http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/economics/ucheb/kulikov_2014_2.htm>.

2. Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02384-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433.

3. Базанова, О.С. Организационное поведение и организационная культура / О.С. Базанова. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 111 с. - ISBN 978-5-504-00642-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634.

Дополнительная литература

1. Мартынов, Г.И. Корпоративный дух и организационная культура / Г.И. Мартынов. - М. : Лаборатория книги, 2010. - 82 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87257.
2. Фетисов, А.В. Управление культурами : учебное пособие для слушателей программ профессиональной подготовки и переподготовки / А.В. Фетисов ; Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. - М. : Издательский дом «Дело», 2011. - 138 с. - (Образовательные инновации). - Библ. в кн. - ISBN 978-5-7749-0596-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443277.
3. Мясоедов, С.П. Российская деловая культура: воздействие на модель управления : учебное пособие / С.П. Мясоедов, И.В. Колесникова, Л.Г. Борисова ; Российская академия народного

хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Издательский дом «Дело», 2011. - 91 с. : ил. - (Образовательные инновации). - Библ. в кн. - ISBN 978-5-7749-0574-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443237.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. Система электронной поддержки образовательного процесса «Мой университет» https://uni.ivanovo.ac.ru;
2. БИГ-Петербург. Публикации по менеджменту. http://www.big.spb.ru
3. Электронная библиотека Grebennikon. http://www.grebennikon.ru
4. HR-Portal. Организационная и корпоративная культура. http://www.hr-portal.ru/pages/okk/kp.php

Система электронной поддержки образовательного процесса «Мой университет» https://uni.ivanovo.ac.ru

Электронные образовательные ресурсы и профессиональные базы данных
1. Электронная библиотека Ивановского государственного университета:
http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/elibnew
2. Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека онлайн»
http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/ebs-universitetskaya-biblioteka
3. «Сетевая электронная библиотека» (СЭБ) на базе ЭБС «ЛАНЬ»:
http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/seb-lan

Информационно-справочные системы:
СПС КонсультантПлюс

Программное обеспечение:
операционная система Microsoft Windows, Internet Explorer, Microsoft Defender, Adobe Acrobat Reader, Moodle.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории:

- для проведения занятий лекционного типа с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории;

- для проведения занятий семинарского типа, консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС.

Демонстрационное оборудование: ноутбук, проектор, экран. Учебно-наглядные пособия в виде презентаций для занятий лекционного типа, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Основная профессиональная образовательная программа
38.03.02 Менеджмент
(Менеджмент организации)

Автор рабочей программы дисциплины: *заведующий кафедрой менеджмента, доктор экономических наук, доцент Куликов Владимир Иванович*

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры *менеджмента*

«_01_» __сентября__ 20_23_г., протокол № _1_

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____20 ____ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ В. И. Куликов
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____20 ____ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ И.О. Фамилия
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____20 ____ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ И.О. Фамилия
(подпись)