

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЛПУ»)

**Институт истории, международных отношений и социально-политических наук**

**Кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор Института истории,  
международных отношений и  
социально-политических наук

 Дитковская С.А.  
« 15 » сентября 20 15 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Организационная культура социальных учреждений**

По направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью  
(уровень магистратуры)

Магистерская программа – Управление молодежной политикой

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очная, заочная

Курс – 2 курс (4 семестр), 3 курс (6,7 триместр)

Луганск, 2025

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационная культура социальных учреждений» является частью основной образовательной программы для подготовки магистров по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью очной и заочной форм обучения.

Рабочая программа учебной дисциплины разработана на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 февраля 2018 г. №82 и Профессиональным стандартом «Специалист по работе с молодежью», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 февраля 2020 г. № 59н.

**СОСТАВИТЕЛЬ:**

канд. пед. наук, доцент кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «ЛГПУ» **Гужва Татьяна Михайловна**

Утверждена на заседании кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью

Протокол от «13» сентября 2025 г. № 6

Заведующий кафедрой



Акиншева И.П.

Одобрена на заседании учебно-методической комиссии Института истории, международных отношений и социально-политических наук

Протокол от «15» сентября 2025 г. № 6

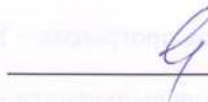
Председатель



Акиншева И.П.

**СОГЛАСОВАНО:**

Директор Департамента образования



Савенков В.В.

## **Структура и содержание дисциплины**

### **1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе**

Цель изучения дисциплины – сформировать у студентов научное представление: об организационной культуре как сложном социальном феномене, характерном для определенного этапа развития общества и экономической жизни; о влиянии организационной культуры на поведение персонала и восприятие организации ее внешним окружением; о механизмах и способах управления организационной культурой компании с целью повышения эффективности деятельности организации; о необходимости своевременного управленческого воздействия на организационную культуру для решения ключевых задач выживания предприятия в динамичной социально-экономической среде и внутренней интеграции персонала для достижения организационных целей.

Задачи: изучение: содержания организационной культуры и ее типологии; составных частей и элементов организационной культуры и их функций; основных характеристик сильной и слабой организационной культуры; видов и условий формирования субкультур в организации; методов изучения сложившейся организационной культуры; принципов и методов формирования, поддержания и изменения организационной культуры; оценки эффективности управления организационной культурой; национальных особенностей различных культур, в том числе и российской деловой культуры.

### **2. Место дисциплины в структуре ООП ВО.**

Учебная дисциплина «Организационная культура социальных учреждений» курс входит в часть учебного плана, дисциплин (модулей) по выбору 5 (ДВ 5), блока дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 39.04.03 Организация работы с молодежью. Индекс дисциплины Б1.В.ДВ.05.02.

Дисциплина реализуется кафедрой социальной педагогики и организации работы с молодежью.

Необходимыми условиями для освоения учебной дисциплины являются:

знания концептуально-понятийного аппарата, методов, теории, подходов к организационной культуре применительно к деятельности образовательных учреждений, отечественного и зарубежного опыта;

умения применять теорию и методы организационной культуры к решению научных и прикладных проблем, возникающих в сфере образования, во взаимодействии с представителями других специальностей;

владеть способностью использования теории организационной культуры в научно-исследовательской, практической, проектно-инновационной, организационно-управленческой и педагогической деятельности образовательных учреждений.

Содержание дисциплины основывается на базе дисциплин: «Общая психология», «Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности», «Этика и социальная политика», «Социализация личности», «Культурология», «Основы менеджмента».

### 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения	Результаты обучения по дисциплине
Универсальные		
<b>УК-6.</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<b>ИУК-6.1.</b> Выстраивает и обосновывает иерархию целей и задач саморазвития с точки зрения их приоритета в жизненном и профессиональном самоопределении <b>ИУК-6.2.</b> Проводит самооценку уровня своей готовности к решению профессиональных задач разрабатывает и реализует программу саморазвития и самосовершенствования <b>ИУК-6.3.</b> Подбирает критерии и анализирует результаты процесса самосовершенствования, на их основе корректирует процесс саморазвития в зависимости от меняющихся условий и потребностей.	знание концептуально-понятийного аппарата, методов, теории, подходов к организационной культуре применительно к деятельности образовательных учреждений, отечественного и зарубежного опыта; уметь применять теорию и методы организационной культуры к решению научных и прикладных проблем, возникающих в сфере образования, во взаимодействии с представителями других специальностей; владеть способностью использования теории организационной культуры в научно-исследовательской, практической, проектно-инновационной, организационно-управленческой и педагогической деятельности образовательных учреждений.

### 4. Структура и содержание учебной дисциплины

#### 4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
<b>Общая учебная нагрузка (всего)</b>	<b>108 (3 зач. ед)</b>	<b>108 (3 зач. ед)</b>
<b>Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)</b> <b>в том числе:</b>	<b>36</b>	<b>16</b>
Лекции	12	4
Семинарские занятия	24	8
Практические занятия	-	-
Лабораторные работы	-	-
Контрольные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса ( <i>контроль, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги, компьютерные симуляции,</i>	4	4

<i>интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.)</i>		
<b>Самостоятельная работа студента (всего)</b>	<b>68</b>	<b>92</b>
Форма аттестации	зачет	зачет

## **4.2. Содержание разделов дисциплины**

### **Тема 1. Предмет и содержание дисциплины.**

Определение предмета дисциплины. Цели, задачи и практическая значимость. Организационная культура и современные проблемы управления персоналом. Значение организационной культуры для развития организации. Сходства и отличия по предмету и методам изучения. Структура дисциплины. Характеристика отечественных и зарубежных исследований по проблемам организационной культуры, краткий обзор литературы по ее тематике.

Роль организационной культуры в формировании формального и неформального поведения персонала. Организационная культура в контексте национальной деловой культуры.

### **Тема 2. Понятие организационной культуры и ее характеристики.**

Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни. Сущность и содержание организационной культуры.

Понятие организационной культуры и множественность его определений: описательное, историческое, нормативное, ценностное, психологическое, структурное, идеологическое, символическое. Качественные характеристики организационной культуры. Объективная и субъективная формы бытия организационной культуры. Сильные и слабые организационные культуры.

### **Тема 3. Структура организационной культуры.**

Компоненты организационной культуры: идеально-символические и материальные. Идеально-символические: базовые идеи (убеждения), ценности, образцы делового поведения и взаимодействия, трудовая этика и мораль, образцы неформального взаимодействия и поведения, имидж организации, официальная история организации, биографии почитаемых сотрудников («героев») организации, традиции, ритуалы, обряды и т.п.

Материальные: внешний облик зданий, интерьеры рабочих и вне рабочих помещений, их содержание и санитарное состояние, мебель, комнаты приема, бытовые привычки персонала. Состояние и содержание оборудования. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Миссия организации как комплекс представлений о ее общественном предназначении,

### **Тема 4. Организационная культура как ресурс организации.**

Проблемы, решаемые посредством организационной культуры: проблемы внешней адаптации и выживания и проблемы внутренней интеграции.

Проблемы внешней адаптации и выживания (определение миссии организации и ее главных задач, выбор стратегии, исполнение миссии; установление критериев измерения, достигнутых индивидом и группами результатов; определение действий, требуемых в отношении индивидов и групп для выполнения задания).

Проблемы внутренней интеграции (выбор методов коммуникации; установление критериев членства в организации и ее группах; определение и распределение власти и статусов в организации; установление правил социальных отношений в организации - между полами, возрастами и т.п.; определение желательного и нежелательного поведения).

Основные функции организационной культуры: охранная, интегрирующая, нормативно-регулирующая, замещающая, адаптивная, образовательно-познавательная, мотивирующая, коммуникативная, рекреативная, инновационная, формирование имиджа организации, ориентации на потребителя.

Сила организационной культуры; параметры, характеризующие силу культуры: «толщина» культуры, разделяемость и интенсивность культуры, степень признания и преданности сотрудников организации основным ценностям ее культуры, ясность приоритетов (иерархия ценностей) культуры. Эффекты и проблемы сильной культуры. Проявления сильной и слабой культуры. Неоднородность организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Понятие организационной контркультуры, виды контркультур, причины возникновения контркультур.

### **Тема 5. Типология организационных культур.**

Цели типологизации организационной культуры. Практическая значимость типологизации. Общая характеристика типологии организационных культур.

Национальные типы организационной культуры.

Типология Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость получения обратной связи».

Типология Р. Акоффа на основе сочетания параметров «степень привлечения работников к установлению целей в группе организации» и «степень привлечения работников к выбору средств достижения поставленных целей».

Типология М. Бурке по характеру взаимодействия с внешней средой, размеру и структуре организации, мотивации персонала.

Типология С. Ханди по типу и размеру организации, основе системы власти, процессу принятия решений. Типология Г. Хофштеде по параметрам, характеризующим отличия организационных культур по факторным моделям ценностей.

Типология К. Лэйна и Дж. Дистефано по отношению людей к природе и миру, отношению к другим людям, ориентации в пространстве, ориентации во времени, ведущему типу деятельности. Отраслевая типология организационной культуры (культура торговли, административная культура,

инвестиционная культура, «спекулятивная» культура (культура выгодных сделок). Типология организационной культуры в зависимости от типа совместной деятельности: органическая культура.

#### **Тема 6. Методы и инструменты исследования и оценки организационной культуры.**

Структура и взаимосвязь уровней изучения организационной культуры. Диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе: распространение слухов, сплетен, снижение производительности труда, прогулы, повышенный уровень травматизма и пр. Анализ и выявление мест локализации возможных причин неудовлетворительного состояния организационной культуры. Исследование восприятия организационной культуры в целом и влияющих на нее факторов: отношение к труду, содержание и условия труда, качество трудовой жизни, имеющиеся и желаемые полномочия и пр. Основные методические подходы к изучению организационной культуры, достоинства и недостатки каждого подхода.

Методики анализа отдельных элементов организационной культуры: оценка этики корпоративного поведения, оценка социально-психологического климата в коллективе, исследование поведения личности в коллективе, исследование групповых статусов и ролей в группах, выявление моделей поведения руководителей, изучение ценностных ориентации в коллективе, оценка толерантности, оценка поведения личности в конфликте и пр. Формы познания сотрудниками организационной культуры: истории, легенды, ритуалы, символы могущества компании, языковой и символический менеджмент. Практические технологии диагностики и формирования организационной культуры.

#### **Тема 7. Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации.**

Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками: наличие и качество коллективного договора, отношение работников к труду, содержание официальных и неофициальных организационных норм, качество трудовой жизни, кадровая политика, социально-психологический климат и пр.

Подходы к анализу влияния культуры на эффективность деятельности организации: через процессы (кооперация между индивидами и подразделениями организациями, принятие решений, контроль, коммуникации, восприятие окружающей среды, оправдание своего поведения); через «факторы успеха» (вера в действия, связь с потребителями, поощрение предприимчивости, отношение к людям, простая структура, сочетание гибкости и жесткости); через выполняемые организацией функции (адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность); через конкурирующие ценности (интеграция - дифференциация, внутренний фокус - внешний фокус, средства - инструменты).

#### **Тема 8. Управление организационной культурой.**

Организационная культура как объект управления. Сущность и этапы управления организационной культурой.

Процесс формирования организационной культуры. Роль руководства в формировании организационной культуры. Лидерство в организации. Стили руководства, характерные для различных типов культур.

Факторы, влияющие на формирование организационной культуры (деловая среда в целом и в отрасли, в частности; образцы национальной культуры, управленческая культура лидера организации; «ключевые» сотрудники).

Система управления функционированием и развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры. Организация реализации программы развития организационной культуры. Механизмы распространения организационной культуры.

Проблема поддержания организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры: направленность внимания руководителей; поведение руководителей в критических ситуациях и организационных кризисах; моделирование ролей, обучение и тренировки; критерии принятия на работу, продвижения и увольнения; организационные символы и обрядовость; дисциплинарные механизмы; типы организационных обрядов, системы вознаграждения.

Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры: изменения внешней среды; массовый набор новых сотрудников; конфликт между внутренней культурой и ценностями; проблемы во внешней среде; выход на международный уровень; объединение нескольких организаций с различной организационной культурой, в том числе с различной национальной культурой; изменение стратегии организации.

Принципы изменения организационной культуры. Противоречия, возникающие в ходе изменения организационной культуры. Сопротивление изменениям и его причины. Факторы, определяющие силу сопротивления изменениям организационной культуры: значимость изменений, сила действующей культуры, укорененность организационной культуры в культурах более широких общностей и общества в целом.

Управление изменением культуры в соответствии с выбранной стратегией; изменение стратегии в соответствии с существующей организационной культурой

## **Тема 9. Организационная культура и основные персонал-технологии.**

Организационная культура – основной интегратор интересов компании и ожидания работников.

Создание критериев оценки персонала в ситуациях найма новых работников, аттестации, отбора, назначения на более высокие должности, поощрения и наказания, увольнения по инициативе администрации.

Набор и отбор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры.

Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.

Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала. Система оценки, самооценки и аттестации персонала различных организационных культур.

Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры.

#### **Тема 10. Организационная культура российских предприятий.**

Необходимость изучения организационных культур на макроуровне.

Основные тенденции и закономерности развития организационной культуры в России. Предпосылки формирования организационной культуры российских предприятий. Своеобразие российского национального менталитета и российской деловой культуры. Особенности российской этики бизнеса и бизнес-культуры.

Этапы становления российской организационной культуры: дореволюционный, советский, постсоветский.

Главные ценности российских компаний.

Специфика восприятия сотрудниками культуры компаний, удовлетворенности и лояльности. Типичные мотиваторы поведения и трудовой деятельности в российских организациях. Особенности обучения, коммуникации и системы оценки в организациях.

Российская деловая культура как часть мировой деловой культуры.

### **4.3. Лекции**

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
4 семестр / 6,7 триместр			
1	Предмет и содержание дисциплины	2	-
2	Понятие организационной культуры и ее характеристики	2	2
3	Структура организационной культуры	2	-
4	Организационная культура как ресурс организации	2	-
5	Типология организационных культур	2	2
6	Методы и инструменты исследования и оценки организационной культуры	2	-
7	Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации	-	-
8	Управление организационной культурой	-	-
9	Организационная культура и основные персонал-технологии	-	-
10	Организационная культура российских предприятий	-	-
Итого:		12	4

### **4.4. Практические (семинарские) занятия**

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
4 семестр / 6,7 триместр			
1	Предмет и содержание дисциплины	4	2
2	Понятие организационной культуры и ее характеристики	4	2

3	Структура организационной культуры	2	2
4	Организационная культура как ресурс организации	2	-
5	Типология организационных культур	2	-
6	Методы и инструменты исследования и оценки организационной культуры	2	2
7	Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации	2	-
8	Управление организационной культурой	2	-
9	Организационная культура и основные персонал-технологии	2	-
10	Организационная культура российских предприятий	2	-
<b>Итого:</b>		<b>24</b>	<b>8</b>

#### 4.5. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрены

#### 4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
4 семестр / 6,7 триместр				
1	Предмет и содержание дисциплины	Конспект	5	8
2	Понятие организационной культуры и ее характеристики	Конспект	10	12
3	Структура организационной культуры	Конспект	10	12
4	Организационная культура как ресурс организации	Конспект	5	12
5	Типология организационных культур	Конспект	5	6
6	Методы и инструменты исследования и оценки организационной культуры	Устный опрос	10	10
7	Влияние организационной культуры на поведение персонала и эффективность деятельности организации	Устный опрос	5	8
8	Управление организационной культурой	Устный опрос	5	8
9	Организационная культура и основные персонал-технологии	Устный опрос	5	8
10	Организационная культура российских предприятий	Устный опрос	8	8
Итого:			68	92

#### 4.7. Курсовые работы.

Учебным планом не предусмотрены.

#### 5. Методическое обеспечение. Образовательные технологии.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

*Технология объяснительно-иллюстративного обучения* (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии);

*Информационные технологии*: использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) при подготовке к лекциям, практическим (семинарским) занятиям.

*Технологии проблемного обучения* (метод проблемных заданий, метод эвристической беседы).

*Технологии развивающего обучения* (метод творческих заданий, ролевых игр).

Помимо этого, при изучении дисциплины используются традиционные методы обучения: лекции, семинарские занятия.

## **6. Формы контроля освоения дисциплины.**

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- выступление на семинарских занятиях;
- участие в дискуссиях;
- самостоятельное конспектирование литературы и ее анализ;
- выполнение индивидуальных заданий;
- выполнение самостоятельной работы;
- письменные ответы на модульных контрольных работах.

Промежуточный контроль по результатам освоения дисциплины проходит в форме у для очной и заочной формы обучения, который включает в себя ответы на теоретические вопросы по дисциплине.

Система накопления баллов по видам работ отражается в таблице:

### **Система оценивания учебных достижений студентов очной и заочной форм обучения**

Вид текущей учебной работы	Количество баллов	
	ОФО	ЗФО
4 семестр / 6,7 триместр		
Работа на семинарских занятиях	30	20
Написание МКР	10	10
Самостоятельная работа	20	30
Зачет	40	40
Итого за семестр:	100	100

### Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалль- ная система оценивания экзамена	100- балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оцени- вания зачета
Отлично	90–100	<b>А</b> - отлично - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Зачтено
Хорошо	83–89	<b>В</b> - очень хорошо - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75–82	<b>С</b> - хорошо - теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетво- рительно	63-74	<b>Д</b> - удовлетворительно - теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	
Удовлетво- рительно	50-62	<b>Е</b> - посредственно - теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения	

Неудовлетворительно	<b>21-49</b>	<b>FX</b> - неудовлетворительно - теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено
Неудовлетворительно	<b>0-20</b>	<b>F</b> - неудовлетворительно - теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

## 7. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Косарская, Е. С. Организационная культура : учебное пособие / Е. С. Косарская. – Тверь : ТвГТУ, 2020. – 104 с. – ISBN 978-5-7995-1110-4. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/171339> (дата обращения: 31.01.2025). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Грошев И.В., Емельянов П.В., Организационная культура / И.В. Грошев, П.В. Емельянов – М : ЮНИТИ, 2004.
3. Емельянцев, Н. В. Организационная культура : опорный конспект лекций / Н. В. Емельянцев. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 158 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86408.html> (дата обращения: 31.01.2025). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие / В. А. Колосов. – Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2019. – 221 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/145332> (дата обращения: 31.01.2025). – Режим доступа: для авториз. пользователей.
5. Организационная культура: учебник / Под ред Н.И.Шаталовой М : Изд-во «Экзамен», 2006.
6. Беликова, И. П. Организационная культура : учебник / И. П. Беликова, В. А. Ивашова. – Ставрополь : СтГАУ, 2021. – 255 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL:

<https://e.lanbook.com/book/245873> (дата обращения: 31.01.2025). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

7. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн - СПб.: Питер, 2002.

б) дополнительная литература:

1. Бочаров С. Д., Подходы к управлению организационной культурой и их основные противоречия (Методология и теория экономики) // Экономические науки, 2007.- №1. -С. 87-89.
2. Галкина Т. Нормы поведения в коллективе// Кадровик, 2007 – № 7.
3. Гончарова Н.Е. Организационная культура: Конспект лекций / Н.Е. Гончарова – М : Приор, 2004.
4. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер - М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001.
5. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика - М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2005. – 352с.
6. Корпоративная этика: Учебное пособие / Авт.-сост. И.Н. Кузнецов М : Изд-во деловой и учебной литературы, 2003.
7. Кибанов А.Я Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов и др. – М : ИНФРА - М, 2006.
8. Лапкина, А. Г. Организационная культура : учебное пособие / А. Г. Лапкина, В. А. Цыганков. – Омск : Омский государственный технический университет, 2019. – 124 с. – ISBN 978-5-8149-2937-2. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/115434.html> (дата обращения: 31.01.2025). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.
9. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры / В.И. Маслов – М : Финпресс, 2004.
10. Маслов Д. В. Трансформация организационной культуры через анализ ценностей // Методы менеджмента качества, 2006 – № 2. С. 20-25.
11. Мурина С. В.. Управление организационной культурой вуза как инновационная проблема // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2007. – № 3 . С. 341-343.
12. Попов Б. Формирование корпоративной культуры // Управление персоналом, №4, 2007. – С.61-63.
13. Семенов Ю.Г. Личностно-деловой потенциал эффективного руководителя в контексте организационной культуры // Человек и труд, 2008 . – № 5. С. 48-50.
14. Управление персоналом: Энциклопедический словарь /Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998.
15. Хофстеде Г. Организационная культура. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уоррена – СПб : Питер, 2003.

в) Интернет-ресурсы:

1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека. – URL: <http://www.elibrary.ru>
2. ibooks.ru [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://ibooks.ru>
3. Издательство «Лань» [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. URL:<http://e.lanbook.com/>
4. Издательство «Юрайт» [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://biblio-online.ru>
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов [Электронный ресурс]. – URL:<http://scool-collection.edu.ru>
6. Единое окно доступа к образовательным ресурсам [Электронный ресурс]. – URL: <http://window.edu.ru>
7. Znanium.com [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <http://znanium.com>
8. IPR SMART [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – URL: <https://www.iprbookshop.ru>

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Аудиторное оснащение: лекционная аудитория, рабочее место преподавателя, рабочие места студентов, канцелярское оснащение учебного процесса.

Преподавание дисциплины предусматривает доступ обучающихся к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде университета, которая обеспечивает возможность доступа обучающихся к информационно-коммуникационной сети «Интернет».

## 9. Лист дополнений и изменений

[illegible]