

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт истории, международных отношений и социально-политических наук

Кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью

УТВЕРЖДАЮ
Директор института



Дитковская С.А.

« » 20__ 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, 20 26

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.

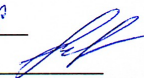
СОСТАВИТЕЛЬ:

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 «12» января 2026 г. № 6

Заведующий кафедрой



Акиншева И.П.

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

Протокол от «13» января 2026 г. № 5

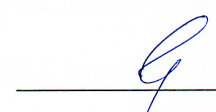
Председатель



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		
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Выстраивает и обосновывает иерархию целей и задач саморазвития с точки зрения их приоритета в жизненном и профессиональном самоопределении ИУК-6.2. Проводит самооценку уровня своей готовности к решению профессиональных задач разрабатывает и реализует программу саморазвития и самосовершенствования ИУК-6.3. 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
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	36	16
в том числе:		
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</i>	4	4

<i>игры, тренинги, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.)</i>		
Самостоятельная работа студента (всего)	68	92
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 внерабочих 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	-
Итого:		24	8

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	А - 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	В - 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	С - 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	Д - 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	Е - посредственно - теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения	

Неудовлетворительно	21-49	FX - 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	0-20	F - 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. 8789.
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. 2025.
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. 4850.
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]