

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по  
УР

\_\_\_\_\_ А.Е. Рудин

« 21 » февраля 2023 года

## Рабочая программа дисциплины

**Б1.О.23**

Организационно-управленческая культура

Учебный план: 2023-2024 46.03.02 ИБК ДОУиБА ЗАО №1-3-157.plx

Кафедра: **22** Истории и теории дизайна и медиакоммуникаций

Направление подготовки:  
(специальность) 46.03.02 Документоведение и архивоведение

Профиль подготовки: Документационное обеспечение управления и бизнес-  
(специализация) администрирование

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: заочная

### План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практ. занятия				
2	УП	4	32		1	
	РПД	4	32		1	
3	УП	8	143	21	5	Зачет, Курсовая работа
	РПД	8	143	21	5	
Итого	УП	12	175	21	6	
	РПД	12	175	21	6	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.10.2020 г. № 1343

Составитель (и):

кандидат педагогических наук, Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_

Вильчинская-Бутенко М.Э.

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой истории и теории дизайна и  
медиакоммуникаций

\_\_\_\_\_

Вильчинская-  
Бутенко Марина  
Эдуардовна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_

Вильчинская-  
Бутенко Марина  
Эдуардовна

Методический отдел: Макаренко С.В.

\_\_\_\_\_

## 1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**1.1 Цель дисциплины:** Сформировать компетенции обучающегося в области формирования, внедрения, коррекции организационно-управленческой культуры

### 1.2 Задачи дисциплины:

- формирование системы знаний о методических основах и методике формирования, внедрения, коррекции организационно-управленческой культуры в условиях профессиональной деятельности трудового коллектива;
- формирование умений, направленных на практическое применение технологий формирования, внедрения, коррекции организационно-управленческой культуры в условиях профессиональной деятельности трудового коллектива;
- организация самостоятельной практической работы студентов над проблемами формирования, внедрения, коррекции организационно-управленческой культуры в условиях профессиональной деятельности трудового коллектива

### 1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Этика менеджмента

## 2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>ОПК-2: Способен находить организационно-управленческие решения при решении задач в сфере своей профессиональной деятельности;</b>
--

<b>Знать:</b> основные понятия, этапы развития, методика и технологии формирования, внедрения, коррекции организационно-управленческой культуры
---

<b>Уметь:</b> применять на практике технологии формирования, внедрения, коррекции организационно-управленческой культуры
--

<b>Владеть:</b> приемами диагностики, проектирования, коррекции организационной культуры
--

### 3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Теория корпоративной культуры	2				
Тема 1. Понятие организационной и корпоративной культуры организации. Взаимосвязь корпоративной и национальной культуры.		2		16	ИЛ
Тема 2. Общая характеристика элементов корпоративной культуры и этапов ее формирования.		2		16	ИЛ
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		4		32	
Консультации и промежуточная аттестация - нет		0			
Раздел 2. Элементы корпоративной культуры	3				
Тема 3. Ценностно-нормативные элементы корпоративной культуры: миссия и видение			2	20	АС
Тема 4. Знаково-символические элементы корпоративной культуры (логотип, фирменный стиль, дресс-код) Практика разработки знаково-символических элементов			4	20	АС
Раздел 3. Диагностика корпоративной культуры					
Тема 5. Типология корпоративных культур К. Камерона и Р. Куинна.		2		32	АС
Тема 6. Алгоритм проведения диагностики. Способы прямой и косвенной диагностики			2	31	НИ
Раздел 4. Практика управления корпоративной культурой: традиционные инструменты сопровождения профессиональной деятельности персонала					
Тема 7. Традиционные (корпоративные тренинги, консультирование и супервизия) инструменты. Консультирование как технология коучинга. Коучинг как искусство создания среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, достижению высоких результатов, обретению новых знаний без стрессов и перегрузок и получению удовольствия от работы. Супервизия (традиционное наставничество и buddying).		2		10	НИ
Тема 8. Наставничество как форма супервизии: индивидуальный подход; осуществление взаимодействия как в контексте обычной профессиональной деятельности, так и вне ее; наличие быстрой обратной связи; преобладание позитивного эмоционального фона в межличностном общении; неформальный и личностный характер складывающихся отношений между работником и его наставником.	1		10	НИ	

Раздел 5. Практика управления корпоративной культурой: специфические инструменты сопровождения профессиональной деятельности персонала				
Тема 9. Специфические инструменты: корпоративное добровольчество, корпоративный досуг и отдых. Инсентив-туризм.	1		10	НИ
Тема 10. Организация корпоративного досуга. Классификация корпоративных досуговых мероприятий. Выбор корпоративного мероприятия. Организация корпоративных игр и коллективных дел	2		10	НИ
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)	8	8	143	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет, Курсовая работа)	17,25			
<b>Всего контактная работа и СР по дисциплине</b>	37,25		175	

#### 4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

**4.1 Цели и задачи курсовой работы (проекта):** Цель: сформировать у студентов правильное понимание ценностей, норм, знаковых проявлений организационно-управленческих культур

Задачи:

- формирование умений и навыков, необходимых для практического использования ценностей организационной культуры, направленных на развитие профессиональной карьеры
- формирование навыков практического применения технологий формирования, внедрения, коррекции организационной культуры в условиях профессиональной деятельности

**4.2 Тематика курсовой работы (проекта):** 1. Сравнительный анализ ценностно-нормативных элементов организационной культуры образовательных учреждений в России и за рубежом (по выбору студента, но обязательно наличие русскоязычного сайта образовательного учреждения)

2. Сравнительный анализ знаково-символических элементов организационной культуры образовательных учреждений в России и за рубежом (по выбору студента, но обязательно наличие русскоязычного сайта образовательного учреждения)

3. Диагностика организационно-управленческой культуры организации и проект по ее коррекции (организация - по выбору студента после консультации с руководителем, для заочников - место их работы).

#### 4.3 Требования к выполнению и представлению результатов курсовой работы (проекта):

Подготовка к выполнению курсовой работы, предусмотренной учебным планом, выполняется индивидуально и начинается в процессе лекционных и практических занятий, предусматривающих как овладение определенным запасом теоретических знаний и знакомство со специальной литературой (включая ее реферирование), так и овладение навыками самостоятельного исследования.

Основные этапы выполнения курсовой работы:

Выбор темы;

Консультация с руководителем курсовой работы;

Изучение литературы по выбранной проблеме;

Составление плана курсовой работы;

Разработка методики исследования и ее согласование с руководителем;

Письменное оформление курсовой работы;

Представление работы научному руководителю.

При выборе темы студент должен учитывать следующее: возможность выполнения, интерес к теме (выбрать тему, которая привлекла к себе внимание, по которой у студента имеются некоторые соображения, наблюдения, практические материалы).

После выбора темы и ее утверждения студент в соответствии с выработанным планом приступает к сбору и изучению литературы. Изучение литературы следует начинать с работ общего характера. Это поможет уточнить основные вопросы, которые должны освещаться при подборе литературы по теме, и составить предварительный план курсовой работы с указанием примерных календарных сроков его выполнения.

По мере накопления материала по курсовой работе следует раскрыть теорию вопроса, показать различные точки зрения, если они имеются, и свое отношение к ним. Как правило, взгляды авторов используемой литературы следует в курсовой работе излагать кратко, своими словами. Однако, особо важные положения и высказывания целесообразно цитировать полностью со сносками в конце страницы.

Оформление работы должно отвечать предъявляемым требованиям к ее структуре, изложению и орфографии.

Результаты представляются в печатном виде объемом 15-20 страниц, работа содержит следующие обязательные элементы:

- введение с указанием цели, задач, объекта и предмета изучения, степени изученности данной проблематики в научной литературе, структуры работы (2 страницы)
- основная часть, состоящая из 2 разделов (в первом разделе - теория вопроса, 4-6 страниц; второй раздел - анализ практики, 8-10 страниц)
- заключение, подытоживающее научные изыскания разделов основной части курсовой работы (2 страницы)
- список литературы, оформленный по ГОСТ Р 7.0.100-2018 СИБИД Библиографическая запись.

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

#### 5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ОПК-2	характеризует факторы управленческой культуры, способствующие повышению конкурентоспособности организации; корректно выбирает стратегии развития организационной культуры; диагностирует организационно-управленческую культуру для последующего решения стратегических вопросов	список вопросов для собеседования и практико-ориентированных заданий

#### 5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
5 (отлично)		Критическое и разностороннее рассмотрение вопросов, свидетельствующее о значительной самостоятельной работе с источниками и глубокий самостоятельный анализ эмпирического материала на основании авторской методики. Качество исполнения всех элементов задания полностью соответствует всем требованиям.
4 (хорошо)		Работа выполнена в соответствии с заданием. Имеются отдельные несущественные ошибки или отступления от правил оформления работы
3 (удовлетворительно)		Задание выполнено полностью, но в работе есть отдельные существенные ошибки, либо качество представления работы низкое, либо работа представлена с опозданием
2 (неудовлетворительно)		Отсутствие одного или нескольких обязательных элементов задания, либо многочисленные грубые ошибки в работе, либо грубое нарушение правил оформления или сроков представления работы, либо содержание работы полностью не соответствует заданию
Зачтено	Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Ответ стандартный, в целом качественный, основан на всех обязательных источниках информации. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или несущественные ошибки.	
Не зачтено	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки	

## 5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

### 5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Курс 3	
1	Понятие «знаково-символические элементы» корпоративной культуры
2	Герои организации и легенды, связанные с ними
3	Правила "идеального" логотипа. понятие фирменного стиля
4	Требования к дресс-коду и его функции
5	Функции корпоративного флага, гимна
6	Характеристики клановой, рыночной, адхократической, иерархической культуры
7	Понятие «ценностно-нормативные элементы» корпоративной культуры
8	Структура организационной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры
9	Понятие корпоративной, организационной, управленческой культуры. Взаимосвязь корпоративной и национальной культуры организации

### 5.2.2 Типовые тестовые задания

- Наиболее точная оценка имиджа соответствует следующему утверждению:
  - существует общая оценка имиджа по одному параметру;
  - существует общая оценка имиджа по ряду параметров;
  - следует оценивать имидж по одному параметру для каждой группы общественности;
  - следует оценивать имидж для каждой группы общественности по ряду показателей.
- В миссии должны быть отражены ...
  - коммерческие интересы организации
  - ориентиры и ценности развития организации
  - в итоги работы организации
- Миссия организации ...
  - дает конкретные указания относительно вида и сроков деятельности
  - задает основные направления движения организации
  - в определяет отношение организации к процессам вне ее
- Миссия компании должна быть известна:
  - потребителям
  - конкурентам
  - персоналу
  - широкой общественности
  - общественным организациям
  - верны ответа А и В
  - ж все ответы верны
- Цели организации должны ...
  - задавать общие направления функционирования организации
  - четко и конкретно фиксировать конечное состояние
  - в определять ресурсы организации
- Что такое видение фирмы :
  - Видимое желаемое состояние организации;
  - Руководящая философия бизнеса, обоснование существования фирмы;
  - Перечисление основных целей и задач организации;
  - Внешний образ фирмы, её имидж.

### 5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Проанализируйте миссии трех компаний на наличие в них необходимых для философии компании элементов. Разработайте проект миссии для своей компании. Анализ миссии необходимо проводить по критериям: - полноты охвата деятельности, - ясности изложения, - декларативности или возможности применения на практике заявленных принципов. Материал для анализа предоставляется экзаменатором

### 5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

#### 5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

#### 5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная  Письменная  Компьютерное тестирование  Иная

#### 5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Защита курсового проекта проводится с представлением результатов исследования в виде презентации, доклада и ответов на вопросы

Зачет предусматривает ответ на один теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
<b>6.1.1 Основная учебная литература</b>				
Горайнова, Н. М.	Корпоративная культура	Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81480.html">http://www.iprbookshop.ru/81480.html</a>
Каракчиева, В. Л.	Шаг к успеху в бизнесе. Корпоративная культура. Stepping-stone to Success in Business. Corporate Culture	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/99244.html">http://www.iprbookshop.ru/99244.html</a>
<b>6.1.2 Дополнительная учебная литература</b>				
Демин, Д.	Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений	Москва: Альпина Паблишер	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/82907.html">http://www.iprbookshop.ru/82907.html</a>
Лайкер, Джеффри, Хосеус, Майкл, Самсонова, М.	Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний	Москва: Альпина Паблишер	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/82908.html">http://www.iprbookshop.ru/82908.html</a>
Говард, Бехар, Суханова, М.	Дело не в кофе: корпоративная культура Starbucks	Москва: Альпина Паблишер	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/86871.html">http://www.iprbookshop.ru/86871.html</a>

### 6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

1. [www.garant.ru](http://www.garant.ru) – Информационно-правовая система «Гарант»
2. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) - Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
3. [www.rbc.ru](http://www.rbc.ru) – Информационное агентство «Росбизнесконсалтинг»
4. [www.aup.ru](http://www.aup.ru) – Электронная библиотека экономической и деловой литературы
5. [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) – Научная электронная библиотека
6. [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru) – Журнал «Управление персоналом»
7. [www.uptp.ru](http://www.uptp.ru) – Журнал «Проблемы теории и практики управления»
8. [www.dis.ru/manag](http://www.dis.ru/manag) – Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
9. <http://corpculture.ru>- Интернет- сайт Институт корпоративной культуры

### 6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional

Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ» версии 3.3



**6.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Аудитория	Оснащение
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска