

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Высшая школа управления и инноваций



УТВЕРЖДАЮ
И.о.декана
/В.В.Печковская /
«28» августа 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Магистратура

38.04.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Профиль «Управление персоналом в цифровой экономике»

Форма обучения: очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
на заседании Совета Факультета.
(протокол № 5, 27.08.2025 г.)

Москва 2025

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки / специальности 38.04.03 «Управление персоналом» (программа магистратуры), утвержденным приказом по МГУ от «30» декабря 2020 г. № 1376, от 29 мая 2023 года № 697.

Год (годы) приема на обучение: 2024, 2025, 2026.

I. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП относится к базовой части ОПОП, является обязательной для освоения.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия К освоению дисциплины допускаются лица, имеющие **законченное высшее образование уровня бакалавриата** (любого направления подготовки).

1. Входные компетенции

Обучающийся должен обладать сформированными на уровне бакалавриата общепрофессиональными и универсальными компетенциями, включая:

- способность к системному и критическому мышлению;
- способность анализировать социально-экономические и организационные процессы;
- базовые навыки управленческой и аналитической деятельности;
- способность работать с информацией и нормативной документацией.

2. Входные результаты обучения

Знать:

- основные уровни организационной культуры организации;
- принципы построения и функционирования организационной культуры;
- базовые методы управления организационной культурой организации.
- базовые ценности, нормы и правила персонала

Уметь:

- проводить анализ организационной культуры различными методиками;
- выявлять проблемы в формировании организационной культуры организации;
- применять базовые инструменты построения организационной культуры.

Владеть:

- навыками диагностики организационной культуры;
- инструментами влияния организационной культуры;
- методами формирования и развития организационной культуры

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора	Планируемые результаты
Универсальные компетенции		
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять	УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные методы критического анализа; – методологию системного подхода; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять проблемные ситуации, используя методы анализа,

<p>методологию научного познания в профессиональной деятельности;</p>		<p>синтеза и абстрактного мышления;</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять поиск решений проблемных ситуаций на основе действий, эксперимента и опыта; – производить анализ явлений, обрабатывать полученные результатов, делать обоснованные выводы; – определять в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке и предлагать способы их решения; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – технологиями выхода из проблемных ситуаций, навыками выработки стратегии действий; – навыками критического анализа; – навыками применения системного подхода к анализу проблемных ситуаций. <ul style="list-style-type: none"> – навыками интерпретации полученных данных в ходе анализа проблемной ситуации и формирования обоснованных выводов.
	<p>УК-1.2. Разрабатывает и обосновывает стратегию действий по решению проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p>	<p>Знать основные положения разработки стратегии действий по решению проблемной ситуации;</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и обосновывать стратегию действий по решению проблемной ситуации; – использовать системный и междисциплинарные подходы к решению проблемной ситуации; <p>Владеть навыками разработки стратегии действий по решению проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарных подходов.</p>
	<p>УК-1.3. Использует логико-методологический</p>	<p>Знать основные положения использования логико-</p>

	инструментарий для решения проблемной ситуаций.	методологического инструментария; Уметь использовать логико-методологический инструментарий для решения проблемной ситуаций; Владеть навыками применения логико-методологического инструментария для решения проблемной ситуаций.
УК-2. Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач	УК-2.1. Использует основные философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач.	Знать: – основные категории и концепции философии в их взаимосвязи с современной культурой; – главные направления философии в их историческом своеобразии; Уметь использовать основные категории и концепции философии при решении социальных и профессиональных задач; Владеть: – навыками оценки результатов решения социальных и профессиональных задач с точки зрения основных философских категорий и концепций; категориальным аппаратом современной философии.
УК-3. Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта	УК-3.3. Осуществляет контроль исполнения проекта на всех этапах его жизненного цикла, корректирует план реализации проекта	Знать: – методы контроля исполнения проекта; Уметь: – контролировать исполнение проекта на всех этапах его жизненного цикла – корректировать план проекта; Владеть:

		<ul style="list-style-type: none"> – навыками контроля исполнения проекта;
УК-4. Способен организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), выработывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-4.1. Выбирает актуальную стратегию для эффективного формирования и развития команды (группы);	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы управления командой (группой); – стратегии формирования и развития команды (группы); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формировать команду (группу); – применять командные стратегии, соответствующие текущей ситуации; – планировать и осуществлять контроль развития команды (группы); <p>Владеть навыками управления командой (группой) для достижения оставленной цели.</p>
	УК-4.2. Планирует и контролирует работу команды (группы) с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы планирования работы команды (группы); – особенности психологии межличностных отношений в команде (группе); <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать и распределять рабочие задачи между членами команды (группы) с учетом их личностных особенностей; – контролировать исполнение работы команды (группы); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами планирования командной работы; – методами контроля командной работы.
Общепрофессиональные компетенции		
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. Применяет при решении профессиональных задач знания (на	Знать: основные положения экономической, организационной, управленческой, социологической,

<p>знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права</p>	<p>психологической теорий и права.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять свои знания в области организации работы персонала предприятия на разных уровнях; – составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал; – выстраивать внутренние коммуникации персонала и применять методы управления межличностными отношениями; – применять знания законодательства в области управления персоналом и его экономического учета. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать предложения о затратах и формировании бюджета на персонал; – навыками организации и управления персоналом; – навыками выстраивания межличностных отношений; – навыками использования законодательства Российской Федерации и существующих требований работодателя в рабочей ситуации.
	<p>ОПК-1.2. Обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>Знать: современные методы и инструменты работы с научной информацией, основные методы критического анализа, логику и структуру научного исследования.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять поиск и сбор научной информации о потребностях организации в персонале по управлению персоналом и в смежных областях; – уметь использовать основные электронные базы данных

		<p>научных исследований и авторитетные источники;</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать и оценивать передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях; <p>Владеть навыками анализа и оценки передовых практик и научной информации по управлению персоналом и в смежных областях, оценки и обобщения, обобщения полученных результатов.</p>
<p>ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.</p>	<p>ОПК-2.2. Применяет продвинутое методы обработки и анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные методы сбора и анализа данных; – современные методы, программные и технические средства обработки и анализа данных; – процесс принятия управленческих решений; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять современные программные и технические средства в области обработки и анализа данных; – применять основные методы обработки и анализа данных; – обрабатывать и интерпретировать полученные результаты;

		<p>Владеть навыками обработки и анализа данных при решении управленческих и исследовательских задач.</p>
<p>ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;</p>	<p>ОПК-3.1. Разрабатывает и обеспечивает реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы, способы и инструменты управления персоналом; – содержание кадровой стратегии и политики. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать кадровую стратегию и политику в организации; – применять современные технологии управления персоналом в динамичной среде; <p>Владеть навыками разработки элементов плана реализации кадровой стратегии и концепции кадровой стратегии и политики.</p>
	<p>ОПК-3.2. Оценивает социальную и экономическую эффективность стратегии, политик и технологий управления персоналом организации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы анализа кадровой стратегии и политики, определения их социальной и экономической эффективности, – основные метрики и аналитические срезы в области корпоративной социальной политики. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать кадровую

		<p>стратегию и политику в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять современные технологии управления персоналом; <p>Владеть навыками разработки элементов плана реализации кадровой стратегии и концепции кадровой стратегии и политики.</p>
<p>ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации.</p>	<p>ОПК-4.1. Разрабатывает концепцию проекта организационных изменений.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – процесс осуществления организационных изменений; – методы управления организационными изменениями; – проблемы осуществления организационных изменений; – методы постановки целей и задач проекта; – основные элементы концепции проекта. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать готовность организации к осуществлению организационных изменений на основе передовых международных практик; – выбирать и обосновывать актуальные направления организационных изменений; – формулировать и обосновывать предложения по модернизации и развитию организации; – разрабатывать концепцию проекта организационных изменений <p>Владеть: навыками разработки концепции проекта организационных изменений.</p>
	<p>ОПК-4.2. Осуществляет руководство проектной деятельностью.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные методы и процессы управления проектом; – этапы жизненного цикла проекта; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать план реализации

		<p>проекта;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и анализировать риски проекта; – организовать, осуществлять и контролировать исполнение проекта; – предусматривать и учитывать проблемные ситуации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами планирования проекта; – навыками разработки плана проекта; – методами анализа рисков проекта; – методами контроля исполнения проекта.
	ОПК-4.3. Осуществляет руководство процессной деятельностью.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – классификацию и основные методы моделирования бизнес-процессов в организации; – методики описания и моделирования бизнес-процессов, средства моделирования бизнес-процессов организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – моделировать бизнес-процессы организации; – применяться современные программные и технические средства моделирования бизнес-процессов организации; – формулировать и обосновывать предложения по улучшению бизнес-процессов организации; <p>Владеть навыками описания бизнес-процессов организации.</p>
	ОПК-4.4. Осуществляет руководство подразделением организации	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы менеджмента; – основы командообразования; – теорию мотивации; – теорию организационного поведения;

		<ul style="list-style-type: none"> – основы управления коммуникациями; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – подбирать, оценивать и развивать сотрудников подразделения организации; – ставить задачи перед сотрудниками и добиваться их выполнения; – принимать управленческие решения по деятельности подразделения организации. <p>Владеть навыками принятия управленческих решений по руководству подразделением организации.</p>
Профессиональные компетенции		
<i>научно-исследовательский тип задач</i>		
ПК-1. Способен самостоятельно планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований.	ПК-1.1. Планирует и проводит научно-прикладное исследование.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию научного исследования; – методы и средства планирования и организации научно-прикладного исследования; – процесс проведения экспериментов и наблюдений; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы проведения исследования и эксперимента; – применять информационные технологии и технические средства обработки результатов исследования; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками проведения исследования; – навыками составления отчетов по результатам проведенного исследования.
	ПК-1.2. Использует современный теоретический и методологический инструментарий науки, в	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию научного исследования; – современные

	<p>том числе инструменты психологических, социологических и статистических исследований.</p>	<p>информационные технологии и технические средства обработки результатов исследования;</p> <ul style="list-style-type: none"> – инструменты психологических, социологических и статистических исследований; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять информационные технологии и технические средства для проведения научно-прикладного исследования и эксперимента; – применять инструменты психологических, социологических и статистических исследований; <p>Владеть навыками применения информационных технологий и технических средств для проведения научно-прикладного исследования и эксперимента.</p>
<p>ПК-2. Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).</p>	<p>ПК-2.1. Анализирует результаты научного исследования</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию научных исследований; – электронные базы научных данных; – методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы анализа научной информации; – применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования; <p>Владеть навыками анализа результатов научного</p>

<p>ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом, исходя из целей организации.</p>	<p>ПК-3.1. Осуществляет и разрабатывает техническое задание по сбору, обработке, анализу и интерпретации управленческой информации, проводит мониторинг её изменения в сети Интернет и других источниках для определения стратегии и тактики управления персоналом организации.</p>	<p>исследования.</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности структуры организации; – основы работы с управленческой информацией; – технологии, методы, процессы и инструменты сбора, систематизации и анализа информации; – основы работы с информационными источниками и статистическими сервисами сети Интернет; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию управленческой информации; – формировать запросы на получение управленческой информации от сотрудников организации и структурных подразделений для определения стратегии и тактики управления персоналом организации; – согласовывать и утверждать форму информационно-аналитических отчётов; – передавать информационных материалы, замечания, исправления между специалистами по информационным ресурсам и другими сотрудниками; – проводить мониторинг появления новой или необходимой управленческой информации внутри и вне организации; – осуществлять поиск и мониторинг тематических сайтов для выявления новой управленческой информации для решения задач организации; – оценивать значимость и приоритетность получаемой информации для определения стратегии и тактики
--	--	--

		<p>управления персоналом организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – работать с большими объемами информации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – составлять техническое задание по поиску, обработке и анализу управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом организации; – различными методами поиска информации в сети Интернет для решения задач организации; – составлять информационные материалы на основе поведенного анализа управленческой информации для решения задач организации; – навыками формулирования и обоснования выводов проведенного анализа управленческой информации.
	<p>ПК-3.2. Разрабатывает систему стратегического управления персоналом организации, организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы менеджмента; – структуру, цели, содержание стратегии и политики организации по персоналу; – основные метрики и аналитические срезы стратегического управления персоналом; – содержание организационной кадровой политики; – кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ставить стратегические цели в управлении персоналом; – разрабатывать стратегию и политику управления персоналом; – реализовывать положения кадровой политики

		<p>организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и обосновывать предложения по корректировке, обновлению кадровой политики организации; – проводить аудит кадровых процессов, процедур, оформления кадровых документов и документов по управлению персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки концепции стратегии и политики управления персоналом; – навыками разработки планов, программ, процедур и технологий управления персоналом; – навыками разработки и обоснования предложений по корректировке, обновлению кадровой политики организации.
	<p>ПК-3.3. Применяет методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением, ее персоналом, исходя из целей организации.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы менеджмента; – классификацию организационных структур; – методы организационного проектирования; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц; – разрабатывать систему организационного проектирования; – планировать потребности в персонале организации; <p>Владеть навыками создания и описания организационной структуры.</p>
<p>ПК-4. Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки</p>	<p>ПК-4.1. Разрабатывает план оценки персонала в соответствии с целями организации, определяет параметры и критерии</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы тестирования программного продукта; – локальные нормативные акты организации, регулирующие

<p>персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты, оценивать эффективность оценки и аттестации персонала.</p>	<p>оценки персонала, выбирает средства и методы оценки и аттестации персонала.</p>	<p>порядок оценки и аттестации персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> – специализированные информационные системы и сервисы оценки и аттестации персонала, ведения учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности), границы их применения; – порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с проведением оценки и аттестации персонала; – параметры и критерии оценки персонала; – методы оценки и аттестации персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и оформлять документы по вопросам проведения оценки и аттестации персонала; – анализировать правила, процедуры и порядки проведения оценки и аттестации персонала; – работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по вопросам администрирования; документооборота при проведении оценки и аттестации персонала; – информировать персонал о результатах оценки и аттестации; <p>Владеть навыками проведения, оценки и аттестации персонала.</p>
	<p>ПК-4.2. Организовывает и проводит оценку и аттестацию персонала, систематизирует, обобщает и анализирует полученные результаты, оценивает эффективность оценки и аттестации персонала.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – источники обеспечения организации персоналом – технологии, методы и методики проведения анализа, систематизации документов и информации; – основные метрики и аналитические срезы в области

		<p>поиска и привлечения персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> – критерии качества программного продукта и качества процесса разработки программного обеспечения; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организовать обеспечение заинтересованных сторон информацией о ходе тестирования программного продукта; – анализировать и сопоставлять реальное и запланированное состояния тестируемого программного продукта; – оценивает эффективность аттестации персонала <p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками организации и проведения оценки и аттестации персонала; – навыками составления отчета об оценке эффективности аттестации персонала.
<p>ПК-20. Способен внедрять системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применять технологии и методы управления преимущественно в организации, формировать кадровый резерв.</p>	<p>ПК-20.1 Внедряет системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций; – основы управления знаниями в организации; – основы управления талантами в организации. – методики планирования и прогнозирования потребности в персонале; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять потребность персонала организации в знаниях; – разрабатывать и совершенствовать систему управления знаниями персонала; – планировать и прогнозировать потребности в персонале организации;

		<ul style="list-style-type: none"> – применять методы поиска и выявления талантов; – применять современные информационные технологии и технические средства в области управления талантами, включая подбор персонала, адаптацию сотрудников, управление эффективностью, обучение и профессиональное развитие, управление вознаграждениями и планирование преемственности; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки и совершенствования системы управления знаниями персонала; – навыками управления талантами в организации.
	<p>ПК-20.2 Применяет технологии и методы управления преемственностью в организации, формирует кадровый резерв.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содержание политики управления персоналом; – содержание и составляющие корпоративной социальной политики организации; – содержание корпоративной культуры; – технологии и методы управления преемственностью в организации; – технологии формирования кадрового резерва организации; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять технологии и методы управления преемственностью в организации; – определять критерии формирования кадрового резерва организации; – формировать кадровый резерв организации; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – технологиями и методами

		управления преемственностью в организации; – навыками по разработке мероприятий формирования кадрового резерва организации.
--	--	--

4. Объем курса – 72 часа, 2 зачетные единицы, в том числе 36 часов – аудиторная нагрузка, из которых 18 часов – лекции, 18 часов – семинары, 34 часов – самостоятельная работа студентов. Изучается на 1 курсе (2 семестр), итоговая форма отчетности – **зачет**.

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий.

Разделы дисциплин и виды занятий (ак. часы)

№	Тема занятия	общ. труд.	аудиторные			СРС	Форма текущего контроля
			всего	Лек ции	Сем инар ы		
Раздел 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА							
1	Тема1.1.Организационная культура в системе управления организацией	2	2	1	1	-	Задание Реферат Опрос
2	Тема 1.2 Сущность и содержание организационной культуры	8	4	2	2	4	Задание Реферат Опрос
3	Тема1.3.Типология организационных культур	8	4	2	2	4	Задание Реферат Опрос
	Тема 1.4. Технологии управления организационной культурой.	8	4	2	2	4	Задание Опрос
4	Тема.1.5. Методики диагностики организационной культуры	8	4	2	2	4	Тест
5	Тема 1.6. Формирование и поддержание организационной культуры.	8	4	2	2	4	Задание Реферат Опрос
6	Тема1.7.Организационные изменения и их влияние на организационную культуру.	8	4	2	2	4	Задание Реферат Опрос
7	Тема1.8.Модели влияние организационной культуры на эффективность компании	8	4	2	2	4	Задание Реферат Опрос
8	Тема1.9.Социокультурные основы управления	8	4	2	2	4	Задание Реферат Опрос

9.	Тема 1.10. Влияние организационной культуры на поведение сотрудников в организации.	4	2	1	1	2	Задание Реферат Опрос
	Промежуточная аттестация (зачет)	2					зачет
	Итого	72	36	18	18	34	

6. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) представлен в приложении «ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОС)».

Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения:

Вопросы для устного опроса.

Варианты проектных заданий по 5 теме (10 вариантов).

Вопросы к зачёту.

Итоговый тест.

СИСТЕМА РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ И КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

№ п/п	СТРУКТУРА	Баллы по каждому модулю
1.	Оценка за активное участие в учебном процессе и посещение занятий: <div style="text-align: right; margin-right: 20px;"> Всех занятий Не менее 75% Не менее 50% Не менее 25% </div> Итого:	 5 4 3 2 до 5
2.	устный опрос в форме собеседования письменный опрос в виде теста проектное задание в формате презентации Итого:	 15 10 20 45
3.	Итоговый тест	50
	ВСЕГО:	100

Пересчет на 5 балльную систему

2 (неудовлетворительно)	3 (удовлетворительно)	4 (хорошо)	5 (отлично)
< 50	50-64	65-84	85-100

7. Ресурсное обеспечение:

- **Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

а) Основная литература:

1. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511220>
2. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие.-3-е изд переработанное- М: ИНФРА -М, 2017-624с.
3. Карташова Л.В., Никонова Т.В, Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник.-2-е изд переработанное- М: ИНФРА-М, 2013- 383с.
4. Резник С.Д., Игошина И.А, Шестернина О.И. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): Учебное пособие.-2-е изд. переработанное- М: ИНФРА-М,2013- 320 с.

б) Дополнительная литература:

1. Селиванова М.В. Развитие мотивации в системе менеджмента качества на основе совершенствования корпоративной культуры. [Текст]: Диссертация на соискание ученой степени. Санкт-Петербург, 2016.
2. Рынкевич Н.С., Данилова Т.В. Исследование влияния корпоративной культуры на организационную эффективность [Текст] // Вестник ПДАБА,2010. 59 – 66 с.
3. Тху Чанг То. Исследование организационной культуры: методология количественной оценки и анализа // Экономика, 2014, № 2. – 130-133 с.
4. Николаева Г.Н. Развитие организационной культуры как фактор повышения эффективности управления персоналом [Текст] // Известия Байкальского государственного университета, 2006. – 68-70 с.
5. Boehmer D., Marino M. How board governance and company culture intersect [Текст] // Heidrick & Struggles Governance letters, 2014. – 4-6 с.
6. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика [Текст] //В.А. Спивак. Санкт-Петербург. 2001.
7. Хаэт Г.Л., Еськов О.Л. Корпоративная культура [Текст]: Учебное пособие / Киев, 2003. – 403 с.
8. Шапиро С.А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации [Текст]: // Монография. - М.: РХТУ им Д.И. Менделеева, 2011. – 152 с.
9. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению [Текст]: Учебное пособие для эконом.спец. вузов / М. Дело, 1999. – 145 с.
10. Козлов В.В. Корпоративная культура: опыт, проблемы и перспективы развития. [Текст]: Монография. – М., 2001. – 9 с.
11. Шольц К. Организационная культура: между иллюзией и реальностью [Текст] // Проблемы теории и практики управления, 1995. № 3. –111-114 с.

12. Борисенко Андрей Леонидович Понятие организационной культуры как аналог корпоративной культуры [Текст] // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики, 2006, №24. – 127-132 с.
13. Семёнов Ю.Г. Организационная культура [Текст]: Учебное пособие/ М.: Логос, 2006. 9 с.
14. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 458 с.
15. Клименко А.А. Организационная и корпоративная культура: концептуальные различия [Текст] // Молодой ученый, 2010, №11. Т.2. – 173-179 с.
16. Рычкова А.А. Корпоративная культура современной компании. Генезис и тенденции развития. [Текст]: Монография, 2015. – 12 с.
17. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Текст]: / СПб.: СПбГУ ИТМО, 2008.
18. Камерон К.С., Куинн Р.Э. Диагностика и изменение организационной культуры [Текст]: / Под ред. д. э. н., профессора И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001.
19. Смирнова Е.В. Методы исследования организационной культуры [Текст] // Факторы успеха, 2015, №1 (4). – 97-102 с.
20. Едигарева Ю.Г. Использование метода фокус-групп в социологическом исследовании организационной/корпоративной культуры [Текст] // Вестник СГТУ, 2010, №1. – 295-298 с.
21. Тху Чанг То. Исследование организационной культуры: методология количественной оценки и анализа [Текст] // Экономика, 2014, № 2. – 130-133 с.
22. Шуплецов А.Ф., Харитонов П.В. Организационная культура предпринимательской деятельности компании и ее влияние на эффективность результатов хозяйствования // Проблемы теории и практики управления. Известия ИГЭА. №3 (83). 2012.
23. Тонгуш В.В. Особенности влияния корпоративной культуры на развитие организации // Инновационная наука. №4. 2017. С.206-209.

• **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Университетское управление: практика и анализ [Электронный ресурс] / гл. ред. А. В. Панин. – М. : ВШУИ МГУ, 2005–. – Эл. версия (28.02.2026). – URL: <https://www.umj.ru/jour> (дата обращения: 20.02.2025).
2. Вестник Московского университета. Серия 21. Менеджмент [Электронный ресурс]. – М. : Изд. дом МГУ, 2004–. – ISSN 2221-7780. – Эл. версия. – URL: <http://msupublishing.ru> (дата обращения: 20.02.2025).
3. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]. – М.: Экон. ф-т МГУ, 2007–. – Эл. версия. – URL: <https://www.econ.msu.ru/elibrary/iad/consulting> (дата обращения: 22.02.2025).

• **Описание материально-технической базы**

Для проведения образовательного процесса необходима аудитория, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

Материально-техническое обеспечение (МТО) соответствует необходимым требованиям, включая аудитории, ПО и доступ к базам данных и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Язык преподавания: русский.

Автор программы: Зотова Ирина Васильевна, к.психол. наук, доцент ВШУИ МГУ имени М.В. Ломоносова.

Преподаватель: Зотова Ирина Васильевна, к.психол. наук, доцент ВШУИ МГУ имени М.В. Ломоносова.