

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: очная**

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.

**1. 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**

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

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

	<b>УК-1.3.</b> Использует логико-методологический инструментарий для решения проблемной ситуаций.	<b>Знать</b> основные положения использования логико-методологического инструментария; <b>Уметь</b> использовать логико-методологический инструментарий для решения проблемной ситуаций; <b>Владеть</b> навыками применения логико-методологического инструментария для решения проблемной ситуаций.
<b>УК-2.</b> Способен использовать философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач	<b>УК-2.1.</b> Использует основные философские категории и концепции при решении социальных и профессиональных задач.	<b>Знать:</b> – основные категории и концепции философии в их взаимосвязи с современной культурой; – главные направления философии в их историческом своеобразии;  <b>Уметь</b> использовать основные категории и концепции философии при решении социальных и профессиональных задач;  <b>Владеть:</b> – навыками оценки результатов решения социальных и профессиональных задач с точки зрения основных философских категорий и концепций; категориальным аппаратом современной философии.
<b>УК-3.</b> Способен разрабатывать, реализовывать и управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла, предусматривать и учитывать проблемные ситуации и риски проекта	<b>УК-3.3.</b> Осуществляет контроль исполнения проекта на всех этапах его жизненного цикла, корректирует план реализации проекта	<b>Знать:</b> – методы контроля исполнения проекта;  <b>Уметь:</b> – контролировать исполнение проекта на всех этапах его жизненного цикла – корректировать план проекта;

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

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

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

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

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

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

	<p><b>ОПК-4.4.</b> Осуществляет руководство подразделением организации</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы менеджмента;</li> <li>– основы командообразования;</li> <li>– теорию мотивации;</li> <li>– теорию организационного поведения;</li> <li>– основы управления коммуникациями;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– подбирать, оценивать и развивать сотрудников подразделения организации;</li> <li>– ставить задачи перед сотрудниками и добиваться их выполнения;</li> <li>– принимать управленческие решения по деятельности подразделения организации.</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками принятия управленческих решений по руководству подразделением организации.</p>
<b>Профессиональные компетенции</b>		
<i>научно-исследовательский тип задач</i>		
<p><b>ПК-1.</b> 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.</p>	<p><b>ПК-1.1.</b> Планирует и проводит научно-прикладное исследование.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методологию научного исследования;</li> <li>– методы и средства планирования и организации научно-прикладного исследования;</li> <li>– процесс проведения экспериментов и наблюдений;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять методы проведения исследования и эксперимента;</li> <li>– применять информационные технологии и технические средства обработки результатов исследования;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками проведения исследования;</li> <li>– навыками составления отчетов по результатам проведенного исследования.</li> </ul>
	<p><b>ПК-1.2.</b> Использует современный теоретический и методологический инструментарий науки, в том числе инструменты психологических, социологических и статистических исследований.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методологию научного исследования;</li> <li>– современные информационные технологии и технические средства обработки результатов исследования;</li> <li>– инструменты психологических, социологических и статистических исследований;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять информационные технологии и технические средства для проведения научно-прикладного исследования и эксперимента;</li> <li>– применять инструменты психологических, социологических и статистических исследований;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками применения информационных технологий и технических средств для проведения научно-прикладного исследования и эксперимента.</p>
<p><b>ПК-2.</b> Способен анализировать полученные результаты и представлять их в виде научной публикации, отдельного раздела отчета по результатам НИР (НИОКР).</p>	<p><b>ПК-2.1.</b> Анализирует результаты научного исследования</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методологию научных исследований;</li> <li>– электронные базы научных данных;</li> <li>– методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– применять методы анализа научной информации;</li> <li>– применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками анализа результатов научного исследования.</p>
<p><b>ПК-3.</b> 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><b>ПК-3.1.</b> 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><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– особенности структуры организации;</li> <li>– основы работы с управленческой информацией;</li> <li>– технологии, методы, процессы и инструменты сбора, систематизации и анализа информации;</li> <li>– основы работы с информационными источниками и статистическими сервисами сети Интернет;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию управленческой информации;</li> <li>– формировать запросы на получение управленческой информации от сотрудников организации и структурных подразделений для определения стратегии и тактики управления персоналом организации;</li> <li>– согласовывать и утверждать форму информационно-аналитических отчётов;</li> <li>– передавать информационных материалы, замечания, исправления между специалистами по информационным ресурсам и другими сотрудниками;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– проводить мониторинг появления новой или необходимой управленческой информации внутри и вне организации;</li> <li>– осуществлять поиск и мониторинг тематических сайтов для выявления новой управленческой информации для решения задач организации;</li> <li>– оценивать значимость и приоритетность получаемой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом организации;</li> <li>– работать с большими объемами информации;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– составлять техническое задание по поиску, обработке и анализу управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом организации;</li> <li>– различными методами поиска информации в сети Интернет для решения задач организации;</li> <li>– составлять информационные материалы на основе поведенного анализа управленческой информации для решения задач организации;</li> <li>– навыками формулирования и обоснования выводов проведенного анализа управленческой информации.</li> </ul>
	<p><b>ПК-3.2.</b> Разрабатывает систему стратегического управления персоналом организации, организационную кадровую политику и кадровые</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы менеджмента;</li> <li>– структуру, цели, содержание стратегии и политики организации по персоналу;</li> <li>– основные метрики и</li> </ul>

	<p>процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности.</p>	<p>аналитические срезы стратегического управления персоналом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– содержание организационной кадровой политики;</li> <li>– кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ставить стратегические цели в управлении персоналом;</li> <li>– разрабатывать стратегию и политику управления персоналом;</li> <li>– реализовывать положения кадровой политики организации;</li> <li>– разрабатывать и обосновывать предложения по корректировке, обновлению кадровой политики организации;</li> <li>– проводить аудит кадровых процессов, процедур, оформления кадровых документов и документов по управлению персоналом.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками разработки концепции стратегии и политики управления персоналом;</li> <li>– навыками разработки планов, программ, процедур и технологий управления персоналом;</li> <li>– навыками разработки и обоснования предложений по корректировке, обновлению кадровой политики организации.</li> </ul>
	<p><b>ПК-3.3.</b> Применяет методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы менеджмента;</li> <li>– классификацию организационных структур;</li> <li>– методы организационного</li> </ul>

	или учреждением, ее персоналом, исходя из целей организации.	<p>проектирования;</p> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц;</li> <li>– разрабатывать систему организационного проектирования;</li> <li>– планировать потребности в персонале организации;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками создания и описания организационной структуры.</p>
<p><b>ПК-4.</b> Способен разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки 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><b>ПК-4.1.</b> Разрабатывает план оценки персонала в соответствии с целями организации, определяет параметры и критерии оценки персонала, выбирает средства и методы оценки и аттестации персонала.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основы тестирования программного продукта;</li> <li>– локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки и аттестации персонала;</li> <li>– специализированные информационные системы и сервисы оценки и аттестации персонала, ведения учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности), границы их применения;</li> <li>– порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с проведением оценки и аттестации персонала;</li> <li>– параметры и критерии оценки персонала;</li> <li>– методы оценки и аттестации персонала.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать и оформлять документы по вопросам проведения оценки и аттестации персонала;</li> <li>– анализировать правила, процедуры и порядки</li> </ul>

		<p>проведения оценки и аттестации персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работать с информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по вопросам администрирования; документооборота при проведении оценки и аттестации персонала;</li> <li>– информировать персонал о результатах оценки и аттестации;</li> </ul> <p><b>Владеть</b> навыками проведения, оценки и аттестации персонала.</p>
	<p><b>ПК-4.2.</b> Организует и проводит оценку и аттестацию персонала, систематизирует, обобщает и анализирует полученные результаты, оценивает эффективность оценки и аттестации персонала.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– источники обеспечения организации персоналом</li> <li>– технологии, методы и методики проведения анализа, систематизации документов и информации;</li> <li>– основные метрики и аналитические срезы в области поиска и привлечения персонала</li> <li>– критерии качества программного продукта и качества процесса разработки программного обеспечения;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организовать обеспечение заинтересованных сторон информацией о ходе тестирования программного продукта;</li> <li>– анализировать и сопоставлять реальное и запланированное состояния тестируемого программного продукта;</li> <li>– оценивает эффективность аттестации персонала</li> </ul> <p><b>Владеть</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками организации и проведения оценки и аттестации персонала;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками составления отчета об оценки эффективности аттестации персонала.</li> </ul>
<p><b>ПК-20.</b> Способен внедрять системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации, применять технологии и методы управления преемственностью в организации, формировать кадровый резерв.</p>	<p><b>ПК-20.1</b> Внедряет системы управления по компетенциям, управления знаниями и управления талантами в организации.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций;</li> <li>– основы управления знаниями в организации;</li> <li>– основы управления талантами в организации.</li> <li>– методики планирования и прогнозирования потребности в персонале;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выявлять потребность персонала организации в знаниях;</li> <li>– разрабатывать и совершенствовать систему управления знаниями персонала;</li> <li>– планировать и прогнозировать потребности в персонале организации;</li> <li>– применять методы поиска и выявления талантов;</li> <li>– 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;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками разработки и совершенствования системы управления знаниями персонала;</li> <li>– навыками управления талантами в организации.</li> </ul>

	<p><b>ПК-20.2</b> Применяет технологии и методы управления преемственностью в организации, формирует кадровый резерв.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– содержание политики управления персоналом;</li> <li>– содержание и составляющие корпоративной социальной политики организации;</li> <li>– содержание корпоративной культуры;</li> <li>– технологии и методы управления преемственностью в организации;</li> <li>– технологии формирования кадрового резерва организации;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять технологии и методы управления преемственностью в организации;</li> <li>– определять критерии формирования кадрового резерва организации;</li> <li>– формировать кадровый резерв организации;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– технологиями и методами управления преемственностью в организации;</li> <li>– навыками по разработке мероприятий формирования кадрового резерва организации.</li> </ul>
--	---	--

**4. Объем курса – 72 часа**, 2 зачетные единицы, в том числе 32 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	Лекции	Семинары		
<b>Раздел 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА</b>							

1	Тема 1.1. 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	Тема 1.3. 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	Тема 1.7. Организационные изменения и их влияние на организационную культуру.	8	4	2	2	4	Задание Реферат Опрос
7	Тема 1.8. Модели влияния организационной культуры на эффективность компании	8	4	2	2	4	Задание Реферат Опрос
8	Тема 1.9. 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
	<b>Итого</b>	<b>72</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	

**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 темам 2,3,4 (10 вариантов по каждой теме).

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="margin-left: 40px;">           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. Борисенок 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 (авторы) программы:** Зотова Ирина Васильевна, к.психол. наук, доцент ВШУИ МГУ имени М.В. Ломоносова.

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