

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
"Национальный исследовательский университет
"Высшая школа экономики"**

Факультет экономики, менеджмента и бизнес-информатики
Департамент менеджмента

Рабочая программа дисциплины

Дизайн корпоративной культуры и развитие soft-skills персонала
для образовательной программы «Менеджмент»
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
уровень бакалавр

Разработчики программы
Исопескуль О.Ю., к.э.н., oisopeskul@hse.ru
Полосухина М.В. преподаватель

Одобрена на заседании департамента менеджмента
«31» августа 2018 г.
Руководитель департамента О.Ю. Исопескуль _____

Утверждена Академическим советом образовательных программ «Менеджмент», «Управление бизнесом» направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, образовательных программ «Smart-маркетинг: данные, аналитика, инсайты» и «Управление проектами: проектный анализ, инвестиции, технологии реализации» направления подготовки 38.04.02 Менеджмент, образовательной программы «Государственное и муниципальное управление» направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

«__» _____ 2018 г., № протокола _____

Академический руководитель образовательной программы
Артемьев Д.Г. _____

Пермь, 2018

Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета и другими вузами без разрешения подразделения-разработчика программы.



1. Область применения и нормативные ссылки

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, учебных ассистентов и студентов направления для образовательной программы «Менеджмент», направления подготовки 38.03.02 Менеджмент уровень бакалавр изучающих дисциплину «Дизайн корпоративной культуры и развитие soft-sills персонала».

Программа разработана в соответствии с:

- Образовательным стандартом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденным Ученым Советом НИУ ВШЭ 26.12.2014, протокол №10.
- Учебным планом университета по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», квалификация «Академический бакалавр», утвержденным в 2017 г.

2. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Дизайн корпоративной культуры и развитие soft-sills персонала» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» являются:

2.1. В области обучения:

Подготовка студентов к организационно-управленческой, информационно-аналитической, предпринимательской и научно-исследовательской в области организационного развития в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня, а также к продолжению обучения в магистратуре и аспирантуре.

2.2. В области воспитания личности:

Формирование необходимых менеджеру социальных и личностных качеств: толерантности, общей культуры, ответственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, развитие коммуникативных навыков, умения работать в команде, лидерских качеств.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Уровни формирования компетенций:

РБ — ресурсная база, в основном теоретические и предметные основы (знания, умения);

СД – способы деятельности, составляющие практическое ядро данной компетенции;

МЦ – мотивационно-ценностная составляющая, отражает степень осознания ценности компетенции человеком и готовность ее использовать

В результате освоения дисциплины студент осваивает компетенции:

Компетенция	Код по ОС ВШЭ	Уровень формирования компетенции	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции	Форма контроля уровня сформированности компетенции
Способен учиться, приобретать новые знания, умения, в том числе в области, отличной от профессиональной	УК-1	РБ	Демонстрирует способность самообразования и формирования новых умений	Лекции, семинары, проектные работы	Результаты аналитических работ студентов
Способен выявлять научную сущность проблем в профессиональной области	УК-2	МЦ ,РБ	Демонстрирует навык выявления научной составляющей проблемы в профессиональной сфере	Лекции, семинары, индивидуальные задания	Оценка работы на семинарских занятиях и результаты индивидуальных заданий
Способен решать проблемы в профессиональной деятельности на основе анализа и синтеза	УК-3	РБ	Умеет применять методы анализа и синтеза в решении профессиональных задач	Лекции, семинары, индивидуальные и групповые задания	Оценка работы на семинарских занятиях, результаты индивидуальных и групповых заданий
Способен оценивать потребность в ресурсах и планировать их использование при решении задач в профессиональной деятельности	УК-4	РБ, МЦ	Демонстрирует способность определять потребность в материальных ресурсах, необходимых для производства готовой продукции, и планировать их поступление на производственное предприятие	Семинарская работа и групповые проекты	Контрольная работа
Способен работать с информацией: находить, оценивать и использовать информацию из различных источников, необходимую для решения научных и профессиональных задач (в том числе на основе системного подхода)	УК – 5	РБ	Демонстрирует способность находить и использовать информацию из различных источников	Семинарская работа: групповые и индивидуальные проекты	Решение кейс-стади, аналитические работы
Способен вести исследовательскую деятельность, включая анализ	УК-6	РБ	Демонстрирует способность осуществлять	Индивидуальные исследовательские	Защита индивидуальных исследовательских проектов по



Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
Рабочая программа дисциплины «Дизайн корпоративной культуры и развитие soft-skills персонала» для направления 38.03.02 «Менеджмент»
подготовки бакалавра

Компетенция	Код по ОС ВШЭ	Уровень формирования компетенции	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции	Форма контроля уровня сформированности компетенции
проблем, постановку целей и задач, выделение объекта и предмета исследования, выбор способа и методов исследования, а также оценку его качества			исследовательскую деятельность с выявлением объекта, предмета, постановкой цели и задач	проекты	тематике курса
Способен работать в команде	УК-7	МЦ, РБ	Демонстрирует способность эффективной работы в команде	Групповые проекты	Анализ результатов работы в группах
Способен грамотно строить коммуникацию, исходя из целей и ситуации общения	УК-8	РБ	Демонстрирует способность грамотно строить коммуникацию, исходя из целей и ситуации общения	Семинары, игровые технологии	Анализ результатов диагностики коммуникационного поведения студентов
Способен критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт (собственный и чужой), рефлексировать профессиональную и социальную деятельность	УК-9	РБ	Демонстрирует способность критически оценивать и переосмысливать накопленный опыт (собственный и чужой), рефлексировать профессиональную и социальную деятельность	Аналитические индивидуальные работы	Результаты аналитических индивидуальных работ
Способен осуществлять производственную или прикладную деятельность в международной среде	УК – 10	РБ, МЦ	Дает определения на русском и английском языках, ведет коммуникацию по тематике курса	Посещение производственного предприятия, принадлежащего международной компании	Индивидуальные задания по анализу особенностей организационного поведения в мультикультурных организациях
Способен предложить организационно – управленческие решения и оценить условия и последствия принимаемых решений	ПК – 2	РБ	Готовит и представляет в составе команды обоснованное управленческое решение	Командно-игровые форматы	Оценка результатов деловых и имитационной игр, решения кейс-стади
Способен активно участвовать в	ПК – 5	РБ, СД	Активно принимает участие в	Командно-игровые	Оценка результатов деловых и



Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
Рабочая программа дисциплины «Дизайн корпоративной культуры и развитие soft-skills персонала» для направления 38.03.02 «Менеджмент»
подготовки бакалавра

Компетенция	Код по ОС ВШЭ	Уровень формирования компетенции	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции	Форма контроля уровня сформированности компетенции
реализации программы организационных изменений			командно-игровых форматах	форматы	имитационной игр, решения кейс-стади
Способен к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций	ПК-8	РБ, МЦ	Анализирует, проектирует и осуществляет процессы организационных коммуникаций	Семинарская работа: разработка схем организационных коммуникаций	Индивидуальные задания по анализу коммуникативных потоков на конкретных предприятиях
Способен эффективно выполнять управленческие функции в мультикультурной среде	ПК-9	МЦ, РБ	Демонстрирует способность эффективно выполнять управленческие функции в мультикультурной среде	Исследовательская работа по особенностям организационной культуры в компаниях разных стран	Результаты исследовательской работы
Способен учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности	ПК – 10	МЦ, РБ,	Демонстрирует способность учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности	Лекции, семинары, деловые игры и выполнение групповых проектов	Анализ результатов групповых проектов

4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к профессиональному циклу и части дисциплин по выбору.

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах:

- Общий менеджмент
- Психология
- Теория организации и организационное поведение
- Управление человеческими ресурсами
- Стратегический менеджмент

Для освоения учебной дисциплины, студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

- Знать основные понятия и проблематику указанных дисциплин.
- Уметь анализировать и сопоставлять различные теоретические подходы к проблеме.
- Уметь критически анализировать теоретические концепции.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении следующих дисциплин:

- Построение системы управления персоналом
- Организационное развитие

5. Тематический план учебной дисциплины

№	Название раздела	Всего часов	Аудиторные часы			Самостоятельная работа
			Лекции	Семинары	Практика	
1.	Тема 1. Концепция Soft Skills как феномена. Виды гибких навыков	8	2	2	0	4
2.	Тема 2. Место и роль Soft Skills в профессиональном развитии персонала.	10	2	2	0	6
3.	Тема 3. Методы развития Soft Skills.	10	2	2	0	6
4.	Тема 4. Развитие навыков группы: личностная динамика	16	2	2	0	12
5.	Тема 5. Развитие навыков группы: выносливость	16	2	2	0	12
6.	Тема 6. Развитие навыков группы: область межличностных отношений	18	2	4	0	12
7.	Тема 7. Развитие навыков группы: стремление к успеху	18	2	4	0	12
8.	Тема 8. Организационная культура: что это такое?	14	2	2	0	10
9.	Тема 9. Организационная культура: из чего состоит?	14	2	6	0	6
10.	Тема 10. Организационная культура: чем определяется?	24	2	4	0	18
11.	Тема 11. Организационная культура: как проявляется?	24	2	4	0	18
12.	Тема 12. Организационная культура: как управляется?	18	2	2	0	14
Итого по дисциплине:		190	24	36	0	130



6. Формы контроля знаний студентов

Тип контроля	Форма контроля	1 год				Кафедра	Параметры
		1	2	3	4		
Текущий	Домашнее задание			1		Департамент менеджмента	Подготовка презентации по результатам групповой работы по разработке программы развития навыков
	Самостоятельная работа			1		Департамент менеджмента	Подготовка материалов по практикам использования в управлении ритуалов, мифов, легенд и историй
Итоговый	Экзамен			1		Департамент менеджмента	Письменный тест, открытые, закрытые и бинарные вопросы, вопросы на логические взаимосвязи. Время выполнения – 2 академических часа

7. Критерии оценки знаний, навыков

Домашнее задание. Студенты самостоятельно по ранее предоставленным кейсам разрабатывают программу развития гибких навыков под конкретные задачи. По результатам выполнения задания студенты готовят презентации по результатам групповой работы по разработке программы развития навыков.

Шкала оценки

0-3 балла – несоответствие теме работы, диагностика проведена не в соответствии с необходимыми методами, отсутствует анализ полученных результатов оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям

4-5 балла – представленная работа демонстрирует низкий уровень знаний студента по предлагаемой тематике, в работе идеи не полностью соответствуют поставленной задаче. В работе намечены основные идеи, но они недостаточно раскрыты. Выраженные логические разрывы. Слабо прослеживается содержание и точка зрения автора. Оформление работы полностью или частично не соответствует требованиям.

6-7 баллов - цель, поставленная перед студентами в контексте контрольной работы в целом достигнута, однако работа характеризуется отсутствием убедительных аргументов и ясности изложения точки зрения. Наблюдаются отклонения от логики и последовательности изложения, смешение стилей. Оформление работы может частично не соответствовать требованиям.

8 баллов - В целом полное и убедительное изложение точки зрения. Некоторые отклонения от логики и аргументации позиции автора по результатам диагностики.

9 баллов – Полной и аргументированный анализ ситуации, профессиональное применение методического инструментария. Актуальные и хорошо проработанные рекомендации. Оформление работы соответствует предъявляемым требованиям.

10 баллов - Полной и аргументированный анализ ситуации, профессиональное применение методического инструментария. Актуальные и подробно проработанные рекомендации. Оформление работы соответствует предъявляемым требованиям

Критерии оценки для теста по темам, вынесенным на самостоятельное изучение



Оценка определяется числом правильных ответов в тесте. Все вопросы имеют одинаковый вес.

8. Содержание дисциплины

Тема 1. Концепция Soft Skills как феномена. Виды гибких навыков.

Научные концепции по развитию навыков в профессиональной среде. Виды навыков. Теоретический обзор и интерпретация понятия skills. Типология hard-skills и soft-skills. Современные исследования World Economic Forum – перечень гибких навыков 2020.

Что такое soft skills и причем тут карьера? Как человек учится и приобретает навык.

Количество часов аудиторной работы: 4 ч.

Количество часов самостоятельной работы: 4 ч. (подготовка к семинарам, работа в медиатеке)

Тема 2. Место и роль Soft Skills в профессиональном развитии персонала.

Профессиональное развитие навыков. Определение и диагностика необходимости развития навыков.

Структура гибких навыков и их основные компоненты. Взаимосвязь понятий: компетенция, знания, умения и навыки.

Типология гибких навыков института Макса Планка (Германия).

Треугольник развития Worldskills – что мешает развиваться.

Количество часов аудиторной работы: 4 ч.

Количество часов самостоятельной работы: 6 ч. (подготовка к семинарам, работа в медиатеке)

Тема 3. Методы развития Soft Skills.

Основные направления развития навыков.

Тренинги и мастер-классы. Виды тренингов, структура развития навыков на тренинге.

Нетворкинг и обучение у других. Выбор наставника. Организация нетворкинга.

Саморазвитие. Выбор направлений саморазвития.

Создание развивающей обратной связи. Виды обратной связи. Структура развивающей обратной связи.

Супервизия. Участие в супервизии.

Количество часов аудиторной работы: 4 ч.

Количество часов самостоятельной работы: 6 ч. (подготовка к семинарам, работа в медиатеке)

Тема 4. Развитие навыков группы: личностная динамика.

Современные подходы к развитию личности. Особенности развития чувства ответственности, стремление к достижениям, уверенность в себе, мотивации.

Ценности. Что нас мотивирует и как мы расставляем приоритеты в жизни - как отличить навязанные ценности от своих собственных.

3 способа мышления, отвечающие за эффективную постановку и достижение целей.



Количество часов аудиторной работы: 4 ч.

Количество часов самостоятельной работы: 12 ч. (подготовка к семинарам, работа в медиатеке)

Тема 5. Развитие навыков группы: выносливость.

Категория «выносливость» в профессиональной деятельности сотрудника. Особенности развития устойчивости к критике, устойчивости к неудачам. Формирование позитивной эмоциональной установки, жизненной позиции.

Как оценить удовлетворенность работой.

Количество часов аудиторной работы: 4 ч.

Количество часов самостоятельной работы: 12 ч. (подготовка к семинарам, работа в медиатеке)

Тема 6. Развитие навыков группы: область межличностных отношений

Роль межличностных коммуникаций в жизни и бизнесе. Общение и коммуникация.

Роль и место эмоционального интеллекта в развитии межличностных коммуникаций.

Развитие умений: договориться, решить конфликт, убедить и выслушать собеседника.

Формирование навыков деловой коммуникации.

Количество часов аудиторной работы: 6 ч.

Количество часов самостоятельной работы: 12 ч. (подготовка к семинарам, работа в медиатеке)

Тема 7. Развитие навыков группы: стремление к успеху

Понятие «успешность» в профессиональной деятельности. Принципы развития стремления к успешности.

Особенности развития системного мышления, способности решать комплексные задачи. Формирование навыков работы в условиях многозадачности.

Количество часов аудиторной работы: 6 ч.

Количество часов самостоятельной работы: 12 ч. (подготовка к семинарам, работа в медиатеке).

Тема 8. Организационная культура: что это такое?

Понятие организационной культуры. Динамическая и статическая классификация дефиниции «организационной культуры». Классификация организационной культуры: сильная-слабая; стихийная-моделируемая; здоровая-токсичная; интегративная-дезинтегративная; личноориентированная – функциональноориентированная; негативная-позитивная; стабильная-нестабильная; адаптивная-фиксированная; доминирующая-субкультура. Функции организационной культуры. Подходы к структурированию организационной культуры. Типологии организационной культуры.

Количество часов аудиторной работы: 4 ч.

Количество часов самостоятельной работы: 10 ч. (подготовка к семинарам, работа в медиатеке).



Тема 9. Организационная культура: из чего состоит?

Контракты первого и второго порядка. Организационная культура как институт. Расширенная трактовка института. Социальная и функциональная культуры: признаки, характеристика контрактации и особенности взаимодействия. Понятия уровневой и содержательной когерентности организационной культуры.

Количество часов аудиторной работы: 8 ч.

Количество часов самостоятельной работы: 6 ч. (подготовка к семинарам, работа в медиатеке).

Тема 10. Организационная культура: чем определяется?

Системно-синергетический подход. Понятие и характеристика фрактала. Фрактальная структура «Глобальная культура человечества». Специфика фрактальной структуры. Фрактал национальной культуры. Фрактал региональной культуры. Фрактал индивидуальной культуры личности. Фрактал организационной культуры. Категории родового и производного фракталов. Понятие аттрактора. Простой, странный и конъюнктурный аттракторы. Институциональная природа инвариантного ядра аттрактора. Ценности, нормы и правила поведения, механизмы принуждения к их исполнению.

Подходы исследователей к месту и роли лидера в процессе формирования организационной культуры. Концепция эмоционального интеллекта К. де Вриса. Концепция А.Ш. Тхостова. Классификация типов руководителей по МКБ-10: нарциссический, обсессивно-компульсивный, садистический и зависимый типы. Эффект маятниковой культуры.

Количество часов аудиторной работы: 8 ч.

Количество часов самостоятельной работы: 6 ч. (подготовка к семинарам, работа в медиатеке).

Тема 11. Организационная культура: как проявляется?

Мотивационные типы и мотивационные классы. Типология организационной культуры. Матрица соответствия мотивационных типов и типов организационной культуры. Специфика мотивационных механизмов в различных типах организационной культуры.

Типы коммуникаций. Формальные и неформальные коммуникации в границах социальной и функциональной культуры. Особенности коммуникативных процессов в различных типах организационной культуры.

Символы предприятия. Девизы предприятия: правила формирования и успешные образцы. Обряды и ритуалы: иницирующие, ценностноориентирующие и т.д. Легенды и мифы: типы легенд, условия и правила формирования.

Причины нарастания внимания к деловой репутации. Понятие деловой репутации. Принципы и факторы управления деловой репутацией. Подходы к оценке деловой репутации: коэффициент деловой репутации предприятия; рейтинговая оценка; квалиметрический метод оценки, методика сравнительной ранговой оценки. Стратегия управления деловой репутацией.

Количество часов аудиторной работы: 6ч.

Количество часов самостоятельной работы: 18 ч. (подготовка к семинарам, работа в медиатеке).

Тема 12. Организационная культура: как управляется?

Алгоритм управления организационной культуры. Изменение организационной культуры. Поддержание организационной культуры. Методы и механизмы управления организационной культурой.



Количество часов аудиторной работы: 4 ч.

Количество часов самостоятельной работы: 14 ч. (подготовка к семинарам, работа в медиатеке).

Формы и методы проведения занятий по разделу, применяемы учебные технологии:

- лекционные занятия
- семинарские занятия
- решение кейсов
- дискуссии

Базовые учебники:

Адизес И.К. Управляя изменениями / И.К.Адизес. – СПб.: Питер, 2008. – 340 с.

Исопескуль О.Ю. Управление организационной культурой – М.: Издательский дом «Наука», 2012.- 416 с.

Основная литература

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М., Инфра-М, 2010.

Шейн Э.Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

Дополнительная литература

Базаров Т. Культура организации // Бюллетень финансовой информации. – 1996. – № 11 (18). – С. 19–22.

Барсукова С.Ю. Неформальная экономика и система ценностей россиян // Социологические исследования. – 2001. – № 1. – С. 57–62.

Баталов В. Фактор Ф-памяти в корпоративном развитии // Корпоративная культура. – 2007. – № 3. – С. 33–35.

Бекарев А.М., Пак Г.С. Организационная культура как многомерный феномен // Личность. Культура. Общество. – 2011. – Т. 13, вып. 1 (61–62). – С. 120–126.

Блинов А.О. Совершенствование корпоративной культуры предприятия авиационной промышленности на основе управления лояльностью человеческих ресурсов // Управление персоналом. – 2012. – № 12. – С. 29–31.

Быков В., Пичко Н. Корпоративная культура в системе социально-трудовых отношений // Общество и экономика. – 2009. – № 3. – С. 136–144.

Варнеке Х.Ю. Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие / пер. с нем.яз. – М.: МАИК «Наука/Интерпериодика», 1999. – 280 с.

Галкина Т. Организационные изменения: чем может помочь организационная культура // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 3. – С. 38–43.

Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2003. – 480 с.

Грошев И.В. и др. Организационная культура: учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.

Данилова Е., Тарарухина М. Российская производственная культура в параметрах Г. Хофштеда // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения. – 2003. – № 3. – С. 53–64.

Емельянов Ю. Информационная и коммуникационная культура в компании // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 10.

Емельянов Ю., Хачатурян А. Корпоративная культура как «формула успеха» бизнес-организации // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 1. – С. 23–33.



- Ерасов Б.С. Социальная культурология. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 591 с.
- Ерастова А., Салимова Т. Формирование понятия организационной культуры, ориентированной на качество // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 2. – С. 98–106.
- Зайцева Т.В., Снежко С.В. Влияние неформальных отношений на лояльность персонала // Социология. – 2008. – № 3. – С. 132–142.
- Зуева Т.В. и др. Русский фольклор / Т.В. Зуева, Б.П.Кирдан. – М.: Флинта; Наука, 2002. – 404 с.
- Имамбаев Н. Правильное формирование «правильной» организационной культуры // Управление компанией. – 2004. – № 3. – С. 54–58.
- Камерон К., Куинн Р. Диагностика и измерение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
- Капитонов Э.А. и др. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2005. – 352 с.
- Катунина И.В. Развитие методологии управления человеческими ресурсами на основе системно-синергетического подхода // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 3–10.
- Кетс де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 400 с.
- Козлов В.В., Козлова А.А. Корпоративная культура: «костюм» успешного бизнеса // Управление персоналом. – 2000. – № 11. – С. 35–38.
- Козлов В.В., Козлова А.А. Управление конфликтом. – М.: Эксмо, 2004. – 80 с.
- Короткевич А.В. Корпоративная культура как основа репутационного капитала: методология построения, новые методы и формы воздействия // Маркетинг и маркетинговое исследование. – 2008. – № 4. – С. 300–311.
- Коротков Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – № 10.
- Крымчанинова М.В. Образ организации как фактор воздействия на ее культуру // Управление персоналом. – 2004. – № 19. – С. 54–57.
- Куликов Ю.А. Организационная культура и система менеджмента качества // Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. – № 3. – С. 5–11.
- Кунде Й. Корпоративная религия. Создание сильной компании с яркой индивидуальностью и корпоративной душой. – Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге. – 2002. – 272 с.
- Лаврова О.В. Бессознательное организации // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 131–139.
- Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Культура как фактор общественного прогресса. – М.: Юстицинформ, 2009. – 408 с.
- Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник МГУ. – Сер. 14. Психология. – 1997. – № 4. – С. 55–65.
- Лотман Ю.М. Семиосфера. – СПб.: Искусство-СПб, 2000. – 704 с.
- Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию. – М.: Дело, 2001. – 448 с.
- Магун В.С., Руднев М.Г. Базовые ценности россиян в европейском контексте // Общественные науки и современность. – 2010. – № 3. – С. 5–22.
- Маслов Д., Роше Г. Корпоративная переоценка ценностей // Управление персоналом. – 2006. – № 9. – С. 22–25.
- Мацумото Д. Психология и культура. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. – 416 с.
- Медведева Е.А. Основы информационной культуры // Социс. – 1994. – № 11. – С. 52–59.



- Мединцев В.А. Модель культурного пространства лица // Горизонты образования. – 2010. – № 2. – С. 75–83.
- Мерзликина Г.С., Агиевич Т.Г. Организационная культура как ключевой фактор развития внутрифирменного предпринимательства // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – № 1. – С. 11–14.
- Мерсер Д. ИБН: Управление в самой преуспевающей корпорации мира. – М.: Прогресс, 1991. – 453 с.
- Михельсон-Ткач В.Л., Скляр Е.Н. Процесс согласования ценностей: проблемы и оценка // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 1. – С. 71–77.
- Моден Я. «Тоета»: методы эффективного управления. – М.: Экономика, 1989. – 215 с.
- Муратов А. Гармонизация законов и миссии организации // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 9. – С. 15–22.
- Мурзина И.Я. Региональная культура как предмет философско-культурологического исследования // Известия Уральского государственного университета. – 2004. – № 29. – С. 86–97.
- Наумов О.Н. Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на ведение бизнеса) // История управленческой мысли: матер. конф. – М., 1998. – № 3. – С. 70–103.
- Немцов Э.Ф. Организационная культура и электронная почта // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 118–126.
- Новичкова М.В. Опыт мотивации работников в аспекте организационной культуры российских компаний // Мотивация и оплата труда. – 2008. – № 2. – С. 110–117.
- Олдхэм Д. Культура организации. – М.: Инфра-М, 1991. – 527 с.
- Орлова Э.А. Введение в социальную и культурную антропологию. – М.: Изд-во МГИК, 1994. – 214 с.
- Питерс Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления: опыт лучших компаний. – М., Прогресс, 1986 – 418 с.
- Погребняк В.А. Культура организации как объект регулярного управления // Вопросы управления предприятием. – 2005. – № 1 (13) – С. 54–59.
- Попов Б. Формирование корпоративной культуры // Управление персоналом. – 2007. – № 4. – С. 61–63.
- Пригожин А.И. Организационная культура и ее преобразование // Общественные науки и современность. – 2003. – № 5. – С. 12–23.
- Пригожин А.И. Деловая культура: сравнительный анализ // Социологические исследования. – 1995. – № 9. – С. 74–80.
- Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2010. – 432 с.
- Сбитнев А.В. Структура и мотивы формирования корпоративной культуры // Менеджмент сегодня. – 2006. – № 4. – С. 226–239.
- Семенов Ю.Г. Организационная культура в контексте гуманитарных технологий // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 127–130.
- Семенова Т. Корпоративная культура – это не зал ожидания ж/д вокзала // Управление персоналом. – 2011. – № 19. – С. 64–71.
- Семеновкер Б.А. Информационная культура: от папируса до компактных оптических дисков, Библиография. – 1994. – № 1. – С. 11–13.
- Семенюк Э.Л. Информационная культура общества и прогресс информатики // НТИ. – Сер. 1, № 7. – 1994.
- Сивальнева Т., Жалнин М. Корпоративная культура в системе категорий экономической науки // Управление персоналом. – 2007. – № 18. – С. 53–54.
- Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: ООО «Речь», 2004. – 350 с.



Симоненко С.И. Изменение в корпоративной культуре с точки зрения социальной психологии // Управление человеческим потенциалом. – 2010. – № 4. – С. 272–276.

Смирнова И.А. Корпоративная культура организации: психолого-акмеологические основы формирования и развития корпоративной культуры организации: учеб. пособие. – М.: КДУ, 2009. – 194 с.

Солодова Н.Г. Корпоративная культура и трудовая комфортность работников в условиях организационных преобразований // Управление развитием персонала. – 2007. – № 1 (09). – С. 54–55.

Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с.

Стадник А. Интеграция корпоративных культур // Управление компанией. – 2004. – № 3. – С. 69–70.

Староверов О., Алехина О. «Обучающийся» подход к развитию культуры организации // Управление персоналом. – 2001. – № 7. – С. 54–57.

Стоянова В.А. Оценка влияния организационной культуры предприятия на эффективность производственной деятельности // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 1. – С. 3–9.

Тарасенко В. Управление по ценностям как инструмент корпоративного управления // Отдел кадров. – 2002. – № 5. – С. 5–18.

Таусенд Р. Секреты управления, или Как удержать компанию от подавления инициативы людей и снижения прибыли. – М.: Интерконтакт, 1991. – 91 с.

Тевене М. Культура предприятия / пер.с франц. под ред. В.А. Спивака. – 3-е изд. – СПб.: ИД «Нева», 2003. – 128 с.

Тесакова Н.В. Миссия и корпоративный кодекс. – М.: РИП-холдинг, 2003. – 188 с.

Тощенко Ж.Т., Могутнова Н.Н. Новый взгляд на понятие «корпоративная культура» // Социс. – 2005. – № 4. – С. 130–136.

Уотерман Р. Фактор обновления: как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании. – М.: Прогресс, 1998. – 432 с.

Федотова В.Г. Типология культур // Культура: теории и проблемы / сост. Э.В. Гирусов, П.С. Гуревич, Т.Ф. Кузнецова, В.М. Межуев и др. – М.: Наука, 1995. – С. 255–277.

Фернхэм А. Психология поведения на работе: индивид и организации. – Сайкологджи Пресс, 1997. – 722 с.

Флиер А.Н. Культурология для культурологов. – М.: Академический проект, 2000. – 496 с.

Хангельдиева И.Г. О понятии «информационная культура» // Информационная культура личности: прошлое, настоящее, будущее: Междунар. науч. конф.: тез. докл. – Краснодар–Новороссийск, 23–25 сент. 1993 г. – Краснодар, 1993. – 490 с.

Харрисон С. Корпоративная культура и ее роль в развитии компании // Корпоративная культура. – 2007. – № 5. – С. 24–29.

Чебунин В. Хотите закрыть бизнес – не замечайте корпоративную культуру // Управление персоналом. – 2011. – № 17. – С. 20–29.

Шабельников И.В. Использование материального стимулирования в задании векторов поляризации корпоративной культуры // Журнал практического психолога. – 2005. – № 2. – С. 59–73.

Шварц Ш. Культурные ценностные ориентации: природа и следствия национальных различий // Психология. Журнал Высшей Школы Экономики. – 2008. – Т. 5, № 2. – С. 37–67.

Шупбах Э. Корпоративная культура: сырая глина или камень // Управление персоналом. – 2012. – № 10. – С. 66–69.

Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социологические исследования. – 1996. – № 7. – С. 47–55.



Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты / пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – 408 с.

Юрасов И. Корпоративная культура на местах // Управление компанией. – 2006. – № 5. – С. 51–54.

Иностранная литература

Acroff R. The Democratic Corporation. – N.V., 1994.

Yeung A.C.L., Kee-hung Lai, Yee R.W.Y. Organizational learning, innovativeness, and organizational performance: a qualitative investigation // International Journal of Production Research. – 2007. – Vol. 45, Iss. 11.

Bashkirova E.I. Transformation of the Values of Russian Society // Russian Social Science Review. – Jan–Feb 2003. – Vol. 44, № 1.

Benedict R. Patterns of Culture. – Boston; N.Y.: Houghton Mifflin Company, 1934.

Brown R. Organizational Culture. – London: Pitman Publishing, 1995.

Calori R., Sarnin Ph., Corporate Culture and Economic Performance: A French Study, Organization Studies 1991 12: 049-074.

Camerer C., Versalainen A. The Economic efficiency of corporate culture // Strategic Management Journal. – 1988.

Davis S.M. Managing Corporate Culture. – Cambridge, 1986.

Deal T., Kennedy A. Corporate Culture: The Rites of Corporate life. Reading. – Addison-Wisley, 1983.

Deal T.E., Kennedy A.A. Corporate Cultures. The Rites and Rituals of Corporate Life. – Cambridge (MA), Perseus Publishing, 2000.

Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. – London: Allen &Unwin, 1974.

Garmendia José A., The Impact of Corporate Culture on Company Performance, Current Sociology November 2004 52: 1021-1038.

Gorshkov M.K. The Sociological Measurement of the Russian Mentality // Sociological Research. – Jan–Feb 2010. –Vol. 49, № 1. – P. 15–40.

Hang-Yue Ngo, Raymond Loi, Human resource flexibility, organizational culture and firm performance: an investigation of multinational firms in Hong Kong // The International Journal of Human Resource Management. – 2008. – Vol. 19, iss. 9.

Harris P.R., Moran R.T. Managing Cultural Differences. – Houston, Gulf publishing company, 1993. – P. 206–211.

Hofstede G.H. Cultures and Organizations: Software of The Mind. – N.Y.: McGraw Hill, 1997.

Holmstrom B.R., Ricart i Costa J. Managerial Incentives and Capital Management

The International Journal of Human Resource Management. – 2011. – Vol. 22, iss. 7.

Kilmann R.H., Saxton MJ. Issues in Understanding and Changing Culture // California Management Review. – Winter, 1986.

Kotrba M L., Gillespie A.M., Schmidt M.A., Smerek E.R., Ritchie A.S., Denison R Daniel. Do consistent corporate cultures have better business performance? Exploring the interaction effects, Human Relations February 2012 65: 241-262.

Kreps D.M. Corporate Culture and Economic Theory. In: J.E. Alt and K.A. Shepsle, eds., Perspectives on Positive Political Economy, 90-143. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. – P. 117.

Kroeber A., Kluckhohn C. Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions. – N.Y., 1963. – P. 357.

McLean A., Marshall J. Intervening in cultures, working paper. – University of Bath, 1993.



Ogbonna E., Harris L.C. Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies // The International Journal of Human Resource Management. – 2011. – Vol. 11, iss. 4.

Ott J.S. The Organizational Culture Perspective. Belmont, California: Dorsey Press, 1989.

Ouchi W.G. Theory «Z»: How American business can meet the Japanese challenge. – Reading, MA: Addison-Wesley, 1981.

Sathe V. Culture and Related Corporate Realities. – Richard D. Irvin, Inc., 1985.

Schein E.N. The corporate culture survival guide: sense and nonsense about culture change. Organizations & People. – 2000. – Vol. 7, № 2.

Schelling T.C. The Strategy of Conflict. Cambridge: Harvard University Press. 1960.

Schwartz H., Davis S. Matching Corporate Culture and Business Strategy // Organizational Dynamics. – Summer, 1981.

Smircich L. Concepts of Culture and Organizational Analysis // Administrative Science Quarterly. – 1983. – № 28.

Stottinger B., Holzmuller H. Cross-national stability of an export performance model – A comparative study // Management intern. rev. – Wiesbaden, 2001. – Vol. 41, № 1.

Trompenaars F., Hampden-Turner C. Riding the waves of culture. – London, Nicholas Brealey Publishing, 2003.

Van De Voorde K., Van Veldhoven M., Paauwe J., Time precedence in the relationship between organizational climate and organizational performance: a cross-lagged study at the business unit level // The International Journal of Human Resource Management. – 2010. – Vol. 21, iss. 10.

Wu Jay Y. A general behavior model and new definitions of organizational cultures // Journal of Socio-Economics. – 2008. – Vol. 37, iss. 6.

Электронные ресурсы

Аузан А.А. и др. Культурные факторы модернизации [Электронный ресурс] / А.А. Аузан, А.Н. Архангельский, П.С. Лунгин, В.А. Найшуль. – Стратегия 2020. – URL: <http://www.strategy-2020.ru>.

Институт корпоративной культуры [Электронный ресурс]. – URL: <http://corpculture.ru/content/klassifikatsiya-tipologii-organizatsionnoi-kultury>.

Латова Н.В., Латов Ю.В. Вестернизируется ли ментальность молодых россиян? (Анализ по методике Г. Хофстеда): матер. Междунар. науч. конф. ГУ-ВШЭ по проблемам развития экономики и общества [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hse.ru>.

Новокщенов М.В. Лекции «Основы информационной культуры» [Электронный ресурс]. – URL: <http://inficqwer.in567/novok/.htm>.

Организационная культура и управление результативностью [Электронный ресурс]. – URL: www.tpprf.ru/img/uploaded/2005110916275234.

Специализированные Интернет - сайты по вопросам организационного поведения

1. www.amr.ru (Ассоциация менеджеров России)
2. www.3interscience.wiley.com/cgi-bin/jhome/469 (сайт журнала Journal of Organizational Behavior)
3. www.sciencedirect.com/science/journal/0745978 (сайт Organizational Behavior and Human Decision Process)
4. <http://bernard.pitzer.edu/~obts> (сайт журнала Общества преподавателей организационного поведения Journal of Management Education)
5. www.obweb.org (сайт отделения организационного поведения Академии менеджмента США – Organizational Behavior Division)
6. www.ethicalcorp.org (Этическая корпорация)



7. www.psyedu.ru/main.php. (сайт журнала «Психологическая наука и образование»)
8. <http://www.ht.ru> (сайт Научно-производственного центра «Гуманитарные технологии»)
9. <http://www.hrm.ru> (сайт сообщества менеджеров по работе с персоналом)
10. : <http://www.idc.com.tw/files.km.htm> (Investments to knowledge management; IDC)
11. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»
Подраздел: Управление человеческими ресурсами: <http://www.ecsocman.edu.ru>
- 12.

9. Образовательные технологии

В рамках семинарских занятий используются презентации, групповая работа и проектная деятельность, обсуждение, деловые игры, проведение дебатов, разбор кейсов и деловых ситуаций.

Методические рекомендации преподавателю

Для закрепления материала имеет смысл чередовать лекционное изложение тем курса с практическими занятиями. При подготовке к данному курсу необходимо четко определить предметную специфику данного курса, в связи с чем обращать особое внимание на организацию как объект управления. Необходимо подчеркивать преемственность различных школ и направлений в теории организации и организационном поведении, обсуждать историко-экономические и ситуационные условия их появления и развития.

Методические указания студентам

Подготовку к семинарским занятиям необходимо начинать с общего знакомства с изучаемым подходом или школой. Кроме того, при подготовке следует обращать внимание на исторические условия формирования изучаемого подхода или школы. Для формирования целостного представления о данной дисциплине студенту следует регулярно обращаться к полному конспекту лекций.

В процессе подготовки к экзамену особое внимание следует уделить тем вопросам, которые не нашли отражение в лекционном курсе. При этом целесообразно использовать как базовый учебник, так и новую литературу по предмету, принимать активное участие в деловых играх по моделированию реальных ситуациях.

10. Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента

10.1. Тематика заданий текущего контроля

Тематика заданий:

1. Разработка программы развития гибких навыков под конкретные задачи.
2. Разработка структуры тренинга или мастер-класса.
3. Принципы организации нетворкинга под задачи.

10.2. Вопросы для оценки качества освоения дисциплины

1. Понятие навыка, компетенции, знания, умения
2. Понятие soft-skills.
3. Отличительные особенности soft-skills, hard-skills.
4. Типологии soft-skills.
5. Треугольник развития Worldskills.
6. Методы развития soft-skills.
7. Тренинг – базовые принципы.
8. Нетворкинг – правила и ограничения.
9. Организация наставничества.



10. Полисемантичесность понятия «организационная культура»
11. Классификация организационной культуры.
12. Структура организационной культуры по Э. Шейну.
13. Подходы к структурированию организационной культуры.
14. Подходы к типологизации организационной культуры: типология Р.Куинна, К. Камерона, Г. Харисона, типология по приоритету сокращаемых транзакционных издержек и т.д.
15. Подходы к изучению организационной культуры: институциональный, системно-синергетический и т.д.
16. Фрактальная концепция организационной культуры
17. Миссия, ценности, правила и нормы поведения, механизмы принуждения к реализации норм.
18. Контрактное поле предприятия
19. Институт организационной культуры: социальная и функциональная культура.
20. Характеристика организационной контрактации в рамках социальной культуры
21. Характеристика организационной контрактации в рамках функциональной культуры
22. Матрица соотношения социальной и функциональной культуры
23. Уровневая когерентность организационной культуры.
24. Содержательная когерентность организационной культуры
25. Алгоритмы формирования социальной и функциональной культур
26. Институциональный дизайн социальной культуры.
27. Институциональный дизайн функциональной культуры.
28. Изменение организационной культуры: эволюционной, квазиэволюционной и радикальный варианты.
29. Характеристики лидерской компоненты в процессе формирования содержательных характеристик организационной культуры.
30. Мотивация и организационная культура.
31. Коммуникативные особенности различных типов организационной культуры.
32. Организационная культура и организационная структура.
33. Организационная символика предприятия.
34. Репутация предприятия.
35. Морально-психологический климат в коллективе.
36. Оценка эффективности организационной культуры.

10.3. Примеры заданий итогового контроля

1. Ядро организационной культуры составляют:
 - А) ценности
 - Б) нормы и правила поведения
 - В) механизмы обеспечения выполнения норм и правил
 - Г) все ответы верны
2. Производители товаров народного потребления, как правило, предпочитают (несколько ответов):
 - А) миссии «Национальная идея»
 - Б) миссии совершенствования
 - В) миссии «Рекламная акция»
 - Г) элитарные миссии
3. Юмор, ориентированный на сокращение социальной дистанции – это:



- А) аффилиативный юмор
 - Б) агрессивный юмор
 - В) самоуничижительный юмор
 - Г) самоусиливающийся юмор
4. Истории «Трамплин» должны (несколько ответов):
- А) иметь счастливое окончание
 - Б) базироваться на реальных событиях
 - В) не использовать деталей
 - Г) использовать деталей в меру
5. Система стимулирования и мотивации, скорее всего, может быть отнесена к:
- А) механизмам разъяснения норм и правил
 - Б) механизмам трансляции норм и правил
 - В) механизмам принуждения к исполнению норм и правил
 - Г) нет верного ответа
6. Выделите особенности среды, в которой функционируют российские предприятия (несколько ответов):
- А) высокий уровень образования большинства работников, который сочетается с высоким душевым доходом
 - Б) сочетание неэластичного спроса на труд при эластичности размера заработных плат
 - В) очень высокая дистанция власти в обществе
 - Г) высокий уровень доверия в обществе.
7. Ритуалы, ориентированные на введение в организацию новичков, трансляцию им важных ценностей, норм и принципов взаимодействия, называются:
- А) поощряющими
 - Б) инициирующими
 - В) ритуалами высвобождения
 - Г) ритуалами перехода

11. Порядок формирования оценок по дисциплине

Преподаватель оценивает работу студентов на семинарских занятиях: учитывается правильность и полнота изложения материала, умение выразить свое отношение, проанализировать и сделать выводы, умение правильно прокомментировать ситуацию и решить. Оценка по 10-ти балльной шкале за работу на семинарских занятиях определяется перед промежуточным и итоговым контролем и называется – *О_{аудиторная}*. и выставляется в рабочую ведомость

Оценка самостоятельной работы студентов при подготовке к лекционным занятиям выставляется на основе оценки за тест. Оценки за самостоятельную работу студента преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Оценка по 10-ти балльной шкале за самостоятельную работу определяется перед промежуточным или завершающим контролем - *О_{сам}*.

Оценки за эссе - *О_{текущий}*.

Накопленная оценка по дисциплине рассчитывается по формуле:



$$O_{\text{накопленная}} = 0.25 * O_{\text{текущий}} + 0.5 * O_{\text{аудиторная}} + 0.25 * O_{\text{сам.}}$$

$$O_{\text{сам.}} = 1 * O_{\text{тесты}}$$

где $O_{\text{текущий}}$ рассчитывается как взвешенная сумма всех форм текущего контроля, предусмотренных в ОУП

$$O_{\text{текущий}} = 1 * O_{\text{домашнее задание}}$$

Способ округления накопленной оценки текущего контроля - в пользу студента.

В диплом выставляется результирующая оценка по учебной дисциплине.

$$O_{\text{результ}} = 0.6 * O_{\text{накопл}} + 0.4 * O_{\text{экз}}$$

Способ округления результирующей оценки по учебной дисциплине – в пользу студента.

На передаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для компенсации оценки за текущий контроль.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Базовые учебники:

Исопескуль О.Ю. управленческие дискурсы организационной культуры – М.: Издательский дом «Наука», 2014.- 482 с.

12.2. Основная литература

Исопескуль О.Ю. Управление организационной культуры – М.: Издательский дом «Наука», 2012.- 416 с.

Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М., Инфра-М, 2010.

Шейн Э.Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

12.3. Дополнительная литература

Базаров Т. Культура организации // Бюллетень финансовой информации. – 1996. – № 11 (18). – С. 19–22.

Барсукова С.Ю. Неформальная экономика и система ценностей россиян // Социологические исследования. – 2001. – № 1. – С. 57–62.

Баталов В. Фактор Ф-памяти в корпоративном развитии // Корпоративная культура. – 2007. – № 3. – С. 33–35.

Бекарев А.М., Пак Г.С. Организационная культура как многомерный феномен // Личность. Культура. Общество. – 2011. – Т. 13, вып. 1 (61–62). – С. 120–126.

Блинов А.О. Совершенствование корпоративной культуры предприятия авиационной промышленности на основе управления лояльностью человеческих ресурсов // Управление персоналом. – 2012. – № 12. – С. 29–31.

Быков В., Пичко Н. Корпоративная культура в системе социально-трудовых отношений // Общество и экономика. – 2009. – № 3. – С. 136–144.

Варнеке Х.Ю. Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие / пер. с нем.яз. – М.: МАИК «Наука/Интерпериодика», 1999. – 280 с.



- Галкина Т. Организационные изменения: чем может помочь организационная культура // *Кадровик. Кадровый менеджмент.* – 2009. – № 3. – С. 38–43.
- Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2003. – 480 с.
- Грошев И.В. и др. Организационная культура: учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.
- Данилова Е., Тарарухина М. Российская производственная культура в параметрах Г. Хофштеда // *Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения.* – 2003. – № 3. – С. 53–64.
- Емельянов Ю. Информационная и коммуникационная культура в компании // *Проблемы теории и практики управления.* – 2010. – № 10.
- Емельянов Ю., Хачатурян А. Корпоративная культура как «формула успеха» бизнес-организации // *Проблемы теории и практики управления.* – 2009. – № 1. – С. 23–33.
- Ерасов Б.С. Социальная культурология. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 591 с.
- Ерастова А., Салимова Т. Формирование понятия организационной культуры, ориентированной на качество // *Проблемы теории и практики управления.* – 2009. – № 2. – С. 98–106.
- Зайцева Т.В., Снежко С.В. Влияние неформальных отношений на лояльность персонала // *Социология.* – 2008. – № 3. – С. 132–142.
- Зуева Т.В. и др. Русский фольклор / Т.В. Зуева, Б.П. Кирдан. – М.: Флинта; Наука, 2002. – 404 с.
- Имамбаев Н. Правильное формирование «правильной» организационной культуры // *Управление компанией.* – 2004. – № 3. – С. 54–58.
- Камерон К., Куинн Р. Диагностика и измерение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
- Капитонов Э.А. и др. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2005. – 352 с.
- Катунина И.В. Развитие методологии управления человеческими ресурсами на основе системно-синергетического подхода // *Менеджмент в России и за рубежом.* – 2010. – № 2. – С. 3–10.
- Кетс де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 400 с.
- Козлов В.В., Козлова А.А. Корпоративная культура: «костюм» успешного бизнеса // *Управление персоналом.* – 2000. – № 11. – С. 35–38.
- Козлов В.В., Козлова А.А. Управление конфликтом. – М.: Эксмо, 2004. – 80 с.
- Короткевич А.В. Корпоративная культура как основа репутационного капитала: методология построения, новые методы и формы воздействия // *Маркетинг и маркетинговое исследование.* – 2008. – № 4. – С. 300–311.
- Коротков Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал // *Проблемы теории и практики управления.* – 2011. – № 10.
- Крымчанинова М.В. Образ организации как фактор воздействия на ее культуру // *Управление персоналом.* – 2004. – № 19. – С. 54–57.
- Куликов Ю.А. Организационная культура и система менеджмента качества // *Менеджмент в России и за рубежом.* – 2012. – № 3. – С. 5–11.
- Кунде Й. Корпоративная религия. Создание сильной компании с яркой индивидуальностью и корпоративной душой. – Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге. – 2002. – 272 с.
- Лаврова О.В. Бессознательное организации // *Менеджмент в России и за рубежом.* – 2010. – № 2. – С. 131–139.



Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Культура как фактор общественного прогресса. – М.: Юстицинформ, 2009. – 408 с.

Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник МГУ. – Сер. 14. Психология. – 1997. – № 4. – С. 55–65.

Лотман Ю.М. Семиосфера. – СПб.: Искусство-СПб, 2000. – 704 с.

Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию. – М.: Дело, 2001. – 448 с.

Магун В.С., Руднев М.Г. Базовые ценности россиян в европейском контексте // Общественные науки и современность. – 2010. – № 3. – С. 5–22.

Маслов Д., Роше Г. Корпоративная переоценка ценностей // Управление персоналом. – 2006. – № 9. – С. 22–25.

Мацумото Д. Психология и культура. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. – 416 с.

Медведева Е.А. Основы информационной культуры // Социс. – 1994. – № 11. – С. 52–59.

Мединцев В.А. Модель культурного пространства лица // Горизонты образования. – 2010. – № 2. – С. 75–83.

Мерзликина Г.С., Агиевич Т.Г. Организационная культура как ключевой фактор развития внутрифирменного предпринимательства // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – № 1. – С. 11–14.

Мерсер Д. ИБН: Управление в самой преуспевающей корпорации мира. – М.: Прогресс, 1991. – 453 с.

Михельсон-Ткач В.Л., Скляр Е.Н. Процесс согласования ценностей: проблемы и оценка // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 1. – С. 71–77.

Моден Я. «Тоета»: методы эффективного управления. – М.: Экономика, 1989. – 215 с.

Муратов А. Гармонизация законов и миссии организации // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 9. – С. 15–22.

Мурзина И.Я. Региональная культура как предмет философско-культурологического исследования // Известия Уральского государственного университета. – 2004. – № 29. – С. 86–97.

Наумов О.Н. Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на ведение бизнеса) // История управленческой мысли: матер. конф. – М., 1998. – № 3. – С. 70–103.

Немцов Э.Ф. Организационная культура и электронная почта // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 118–126.

Новичкова М.В. Опыт мотивации работников в аспекте организационной культуры российских компаний // Мотивация и оплата труда. – 2008. – № 2. – С. 110–117.

Олдхэм Д. Культура организации. – М.: Инфра-М, 1991. – 527 с.

Орлова Э.А. Введение в социальную и культурную антропологию. – М.: Изд-во МГИК, 1994. – 214 с.

Питерс Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления: опыт лучших компаний. – М., Прогресс, 1986 – 418 с.

Погребняк В.А. Культура организации как объект регулярного управления // Вопросы управления предприятием. – 2005. – № 1 (13) – С. 54–59.

Попов Б. Формирование корпоративной культуры // Управление персоналом. – 2007. – № 4. – С. 61–63.

Пригожин А.И. Организационная культура и ее преобразование // Общественные науки и современность. – 2003. – № 5. – С. 12–23.

Пригожин А.И. Деловая культура: сравнительный анализ // Социологические исследования. – 1995. – № 9. – С. 74–80.

Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2010. – 432 с.



- Сбитнев А.В. Структура и мотивы формирования корпоративной культуры // Менеджмент сегодня. – 2006. – № 4. – С. 226–239.
- Семенов Ю.Г. Организационная культура в контексте гуманитарных технологий // Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 2. – С. 127–130.
- Семенова Т. Корпоративная культура – это не зал ожидания ж/д вокзала // Управление персоналом. – 2011. – № 19. – С. 64–71.
- Семеновкер Б.А. Информационная культура: от папируса до компактных оптических дисков, Библиография. – 1994. – № 1. – С. 11–13.
- Семенюк Э.Л. Информационная культура общества и прогресс информатики // НТИ. – Сер. 1, № 7. – 1994.
- Сивальнева Т., Жалнин М. Корпоративная культура в системе категорий экономической науки // Управление персоналом. – 2007. – № 18. – С. 53–54.
- Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: ООО «Речь», 2004. – 350 с.
- Симоненко С.И. Изменение в корпоративной культуре с точки зрения социальной психологии // Управление человеческим потенциалом. – 2010. – № 4. – С. 272–276.
- Смирнова И.А. Корпоративная культура организации: психолого-акмеологические основы формирования и развития корпоративной культуры организации: учеб. пособие. – М.: КДУ, 2009. – 194 с.
- Солодова Н.Г. Корпоративная культура и трудовая комфортность работников в условиях организационных преобразований // Управление развитием персонала. – 2007. – № 1 (09). – С. 54–55.
- Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с.
- Стадник А. Интеграция корпоративных культур // Управление компанией. – 2004. – № 3. – С. 69–70.
- Староверов О., Алехина О. «Обучающийся» подход к развитию культуры организации // Управление персоналом. – 2001. – № 7. – С. 54–57.
- Стоянова В.А. Оценка влияния организационной культуры предприятия на эффективность производственной деятельности // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 1. – С. 3–9.
- Тарасенко В. Управление по ценностям как инструмент корпоративного управления // Отдел кадров. – 2002. – № 5. – С. 5–18.
- Таусенд Р. Секреты управления, или Как удержать компанию от подавления инициативы людей и снижения прибыли. – М.: Интерконтакт, 1991. – 91 с.
- Тевене М. Культура предприятия / пер.с франц. под ред. В.А. Спивака. – 3-е изд. – СПб.: ИД «Нева», 2003. – 128 с.
- Тесакова Н.В. Миссия и корпоративный кодекс. – М.: РИП-холдинг, 2003. – 188 с.
- Тощенко Ж.Т., Могутнова Н.Н. Новый взгляд на понятие «корпоративная культура» // Социс. – 2005. – № 4. – С. 130–136.
- Уотерман Р. Фактор обновления: как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании. – М.: Прогресс, 1998. – 432 с.
- Федотова В.Г. Типология культур // Культура: теории и проблемы / сост. Э.В. Гирусов, П.С. Гуревич, Т.Ф. Кузнецова, В.М. Межуев и др. – М.: Наука, 1995. – С. 255–277.
- Фернхэм А. Психология поведения на работе: индивид и организации. – Сайкологджи Пресс, 1997. – 722 с.
- Флиер А.Н. Культурология для культурологов. – М.: Академический проект, 2000. – 496 с.
- Хангельдиева И.Г. О понятии «информационная культура» // Информационная культура личности: прошлое, настоящее, будущее: Междунар. науч. конф.: тез. докл. – Краснодар–Новороссийск, 23–25 сент. 1993 г. – Краснодар, 1993. – 490 с.



- Харрисон С. Корпоративная культура и ее роль в развитии компании // Корпоративная культура. – 2007. – № 5. – С. 24–29.
- Чебунин В. Хотите закрыть бизнес – не замечайте корпоративную культуру // Управление персоналом. – 2011. – № 17. – С. 20–29.
- Шабельников И.В. Использование материального стимулирования в задании векторов поляризации корпоративной культуры // Журнал практического психолога. – 2005. – № 2. – С. 59–73.
- Шварц Ш. Культурные ценностные ориентации: природа и следствия национальных различий // Психология. Журнал Высшей Школы Экономики. – 2008. – Т. 5, № 2. – С. 37–67.
- Шупбах Э. Корпоративная культура: сырая глина или камень // Управление персоналом. – 2012. – № 10. – С. 66–69.
- Щербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социологические исследования. – 1996. – № 7. – С. 47–55.
- Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты / пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – 408 с.
- Юрасов И. Корпоративная культура на местах // Управление компанией. – 2006. – № 5. – С. 51–54.
- Acroff R. The Democratic Corporation. – N.V., 1994.
- Yeung A.C.L., Kee-hung Lai, Yee R.W.Y. Organizational learning, innovativeness, and organizational performance: a qualitative investigation // International Journal of Production Research. – 2007. – Vol. 45, Iss. 11.
- Bashkirova E.I. Transformation of the Values of Russian Society // Russian Social Science Review. – Jan–Feb 2003. – Vol. 44, № 1.
- Benedict R. Patterns of Culture. – Boston; N.Y.: Houghton Mifflin Company, 1934.
- Brown R. Organizational Culture. – London: Pitman Publishing, 1995.
- Calori R., Sarnin Ph., Corporate Culture and Economic Performance: A French Study, Organization Studies 1991 12: 049-074.
- Camerer C., Versalainen A. The Economic efficiency of corporate culture // Strategic Management Journal. – 1988.
- Davis S.M. Managing Corporate Culture. – Cambridge, 1986.
- Deal T., Kennedy A. Corporate Culture: The Rites of Corporate life. Reading. – Addison-Wisley, 1983.
- Deal T.E., Kennedy A.A. Corporate Cultures. The Rites and Rituals of Corporate Life. – Cambridge (MA), Perseus Publishing, 2000.
- Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. – London: Allen & Unwin, 1974.
- Garmendia José A., The Impact of Corporate Culture on Company Performance, Current Sociology November 2004 52: 1021-1038.
- Gorshkov M.K. The Sociological Measurement of the Russian Mentality // Sociological Research. – Jan–Feb 2010. – Vol. 49, № 1. – P. 15–40.
- Hang-Yue Ngo, Raymond Loi, Human resource flexibility, organizational culture and firm performance: an investigation of multinational firms in Hong Kong // The International Journal of Human Resource Management. – 2008. – Vol. 19, iss. 9.
- Harris P.R., Moran R.T. Managing Cultural Differences. – Houston, Gulf publishing company, 1993. – P. 206–211.
- Hofstede G.H. Cultures and Organizations: Software of The Mind. – N.Y.: McGraw Hill, 1997.
- Holmstrom B.R., Ricart i Costa J. Managerial Incentives and Capital Management The International Journal of Human Resource Management. – 2011. – Vol. 22, iss. 7.
- Kilmann R.H., Saxton MJ. Issues in Understanding and Changing Culture // California Management Review. – Winter, 1986.



Kotrba M L., Gillespie A.M., Schmidt M.A., Smerek E.R., Ritchie A.S., Denison R Daniel. Do consistent corporate cultures have better business performance? Exploring the interaction effects, *Human Relations* February 2012 65: 241-262.

Kreps D.M. Corporate Culture and Economic Theory. In: J.E. Alt and K.A. Shepsle, eds., *Perspectives on Positive Political Economy*, 90-143. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. – P. 117.

Kroeber A., Kluckhohn C. *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*. – N.Y., 1963. – P. 357.

McLean A., Marshall J. *Intervening in cultures*, working paper. – University of Bath, 1993.

Ogbonna E., Harris L.C. Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies // *The International Journal of Human Resource Management*. – 2011. – Vol. 11, iss. 4.

Ott J.S. *The Organizational Culture Perspective*. Belmont, California: Dorsey Press, 1989.

Ouchi W.G. *Theory «Z»: How American business can meet the Japanese challenge*. – Reading, MA: Addison-Wesley, 1981.

Sathe V. *Culture and Related Corporate Realities*. – Richard D. Irvin, Inc., 1985.

Schein E.N. The corporate culture survival guide: sense and nonsense about culture change. *Organizations & People*. – 2000. – Vol. 7, № 2.

Schelling T.C. *The Strategy of Conflict*. Cambridge: Harvard University Press. 1960.

Schwartz H., Davis S. *Matching Corporate Culture and Business Strategy* // *Organizational Dynamics*. – Summer, 1981.

Smircich L. *Concepts of Culture and Organizational Analysis* // *Administrative Science Quarterly*. – 1983. – № 28.

Stottinger B., Holzmuller H. Cross-national stability of an export performance model – A comparative study // *Management intern. rev.* – Wiesbaden, 2001. – Vol. 41, № 1.

Trompenaars F., Hampden-Turner C. *Riding the waves of culture*. – London, Nicholas Brealey Publishing, 2003.

Van De Voorde K., Van Veldhoven M., Paauwe J., Time precedence in the relationship between organizational climate and organizational performance: a cross-lagged study at the business unit level // *The International Journal of Human Resource Management*. – 2010. – Vol. 21, iss. 10.

Wu Jay Y. A general behavior model and new definitions of organizational cultures // *Journal of Socio-Economics*. – 2008. – Vol. 37, iss. 6.

Электронные ресурсы

Аузан А.А. и др. Культурные факторы модернизации [Электронный ресурс] / А.А. Аузан, А.Н. Архангельский, П.С. Лунгин, В.А. Найшуль. – *Стратегия 2020*. – URL: <http://www.strategy-2020.ru>.

Институт корпоративной культуры [Электронный ресурс]. – URL: <http://corpulture.ru/content/klassifikatsiya-tipologii-organizatsionnoi-kultury>.

Латова Н.В., Латов Ю.В. Вестернизируется ли ментальность молодых россиян? (Анализ по методике Г. Хофстеда.): матер. Междунар. науч. конф. ГУ-ВШЭ по проблемам развития экономики и общества [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.hse.ru>.

Новокшенов М.В. Лекции «Основы информационной культуры» [Электронный ресурс]. – URL: <http://inficqwer./in567/novok/.htm>.

Организационная культура и управление результативностью [Электронный ресурс]. – URL: www.tpprf.ru/img/uploaded/2005110916275234.

12.4. Справочники, словари, энциклопедии

Щербина В.В. *Социальные теории организаций. Словарь-справочник*. М., 2000



12.5. Программные средства

Для успешного освоения дисциплины, студент использует следующие программные средства:

- Microsoft Office или любые аналогичные программы

12.6. Дистанционная поддержка дисциплины

LMS

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Проектор, видеоаппаратура, доступ к интернет - ресурсам.



Приложение 1.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов по дисциплине «Дизайн корпоративной культуры и развитие soft-skills персонала»

1. Цель самостоятельной работы студентов по дисциплине

Цель самостоятельной работы студентов по дисциплине «Дизайн корпоративной культуры и развитие soft-skills персонала» - расширение знаний студентов об основных теоретических концепциях и практических инструментах, описывающих, объясняющих и прогнозирующих внутренние и внешние организационные процессы в сфере развития организационной культуры и развития soft-skills..

2. Вес самостоятельной работы в накопленной оценке знаний студентов

В данной дисциплине применяется следующая формула:

$$O_{\text{накопленная}} = 0,6 \cdot O_{\text{текущая}} + 0,2 \cdot O_{\text{аудиторная}} + 0,2 \cdot O_{\text{сам. работа}}$$

$$O_{\text{результатирующая}} = 0,6 \cdot O_{\text{накопительная}} + 0,4 \cdot O_{\text{итог. контроль}}$$

3. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине

Самостоятельная работа по данной дисциплине заключается в изучении учебной литературы по предложенным темам (подготовка к микроконтролям), выполнение домашних заданий (решении кейсов) и подготовке презентаций к защите кейсов и проектов.

Тема 1. Программа развития soft-skills.

Вопросы:

- Разработка программы развития гибких навыков под конкретные задачи бизнеса.

Тема 2. Диагностика организационной культуры.

Вопросы:

- Определение проблемных зон бизнеса в области развития организационной культуры и формирование программы диагностики.

Рекомендуемая литература:

1. Адизес И.К. Управляя изменениями / И.К.Адизес. – СПб.: Питер, 2008. – 340 с.
2. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации: поведение, структура, процессы. – М.: ИНФРА-М, 2000.
3. Исопескуль О.Ю. Управление организационной культурой – М.: Издательский дом «Наука», 2012.- 416 с.
4. Коротков Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – № 10.
5. Мацумото Д. Психология и культура. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. – 416 с.
6. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб: Питер, 2002.
7. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М., Инфра-М, 2010.



8. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

4. Формы отчетности, требования к выполнению, график предоставления результатов по самостоятельной работе студентов

Форма отчетности по самостоятельной работе:

1. Проведение микро контролей по предложенным темам в форме теста закрытого типа, либо контроля по теоретическим определениям. Пример заданий:

Выделите особенности среды, в которой функционируют российские предприятия (несколько ответов):

- А) высокий уровень образования большинства работников, который сочетается с высоким душевым доходом
- Б) сочетание неэластичного спроса на труд при эластичности размера заработных плат
- В) очень высокая дистанция власти в обществе
- Г) высокий уровень доверия в обществе.

Ритуалы, ориентированные на введение в организацию новичков, трансляцию им важных ценностей, норм и принципов взаимодействия, называются:

- А) поощряющими
- Б) иницилирующими
- В) ритуалами высвобождения
- Г) ритуалами перехода

Дайте определение понятия SOFT-SKILLS (ответ вписывается самостоятельно) _____

2. Проверка самостоятельной работы – защита презентаций студентов по решению кейсов. Всего в рамках курса предусмотрено – 5 домашних задания.

Проводятся после изучения тем.

5. Критерии оценки самостоятельной работы

Тест:

- 95% - 100% правильных ответов – 10 баллов
- 85% - 94% правильных ответов – 9 баллов
- 75% - 84% правильных ответов – 8 баллов
- 65% - 74% правильных ответов – 7 баллов
- 55% - 64% правильных ответов – 6 баллов
- 45% - 54% правильных ответов – 5 баллов
- 35% - 44% правильных ответов – 4 балла
- 25% - 34% правильных ответов – 3 балла
- 15% - 24% правильных ответов – 2 балла
- 5% - 14% правильных ответов – 1 балл
- 0-4% правильных ответов – 0 баллов

Кейсы:



Оценивается правильность выбора критериев оценки ситуации, аргументированность принятых решений, логичность выводов, качество презентации устной, качество презентации PowerPoint, аргументированные ответы на вопросы.