

Министерство просвещения Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ульяновский государственный педагогический университет  
имени И.Н. Ульянова»  
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права экономики и управления  
Кафедра теоретических основ экономики и правоведения

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебно-методической  
работе С.Н. Титов

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

Программа учебной дисциплины Организационно-управленческого модуля

основной профессиональной образовательной программы высшего  
образования – программы бакалавриата по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,

направленность (профиль) образовательной программы  
Управление персоналом в бизнесе  
(очно-заочная форма обучения)

Составитель: Рябова М.А., к.э.н., доцент  
кафедры теоретических основ экономики и  
правоведения

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета права,  
экономики и управления, протокол от «18» мая 2024г. №10

Ульяновск, 2024

## Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» является дисциплиной обязательной части Блока 1. Дисциплины учебного плана основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность образовательной подготовки «Управление персоналом в бизнесе», очно-заочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения дисциплин: «Конфликтология», «Менеджмент», «Социальная психология».

Результаты изучения дисциплины «Организационная культура» являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплин: «Методы принятия управленческих решений».

### 1. Перечень планируемых результатов обучения (образовательных результатов) по дисциплине

Целью изучения курса является формирование у студентов научного представления об организационной культуре как социальном феномене, характерном для определенного этапа развития организации.

В процессе изучения дисциплины «Организационная культура» решаются следующие задачи:

- изучение содержания организационной культуры, ее типологии, составных частей и элементов организационной культуры и их функций;
- анализ основных характеристик сильной и слабой организационной культуры, видов условий формирования субкультур в организации;
- исследование методов изучения сложившейся организационной культуры;
- анализ принципов и методов формирования, поддержания и изменения организационной культуры;
- оценки эффективности управления организационной культурой.

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Организационная культура»:

Компетенция и индикаторы ее достижения в дисциплине	Образовательные результаты дисциплины (этапы формирования дисциплины)		
	знает	умеет	владеет
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде  УК – 3.1. Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения;  УК – 3.2. Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия;	ОР-1  способы осуществления социального взаимодействия как одном из элементов организационной культуры;	ОР-2  реализовывать свою роль в команде, проявлять лидерские качества и умения;	ОР-3  навыками работы с институтами и организациями, а также способами эффективного речевого и социального взаимодействия;

<p>УК – 3.3. Демонстрирует навыки работы с институтами и организациями в процессе осуществления социального взаимодействия.</p>			
<p>ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач</p> <p>ОПК-1.1. Знает основные категории и понятия экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, необходимые в работе с персоналом при решении профессиональных задач.</p> <p>ОПК-1.2. Знает основы российского законодательства, необходимые в работе с персоналом при решении профессиональных задач.</p> <p>ОПК-1.3. Умеет применять знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, а также российского законодательства при принятии управленческих решений.</p> <p>ОПК-1.4. Владеет навыками применения</p>	<p>ОР-4</p> <p>роль и место организационной культуры в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;</p>	<p>ОР-5</p> <p>анализировать состояние и тенденции развития организационной культуры;</p>	<p>ОР-6</p> <p>навыками выбора приоритетов кадровой политики организации и стратегии управления организационной культурой;</p>

<p>знаний в экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий</p>			
<p><b>ОПК-2</b> Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом</p> <p><b>ОПК-2.1.</b> Владеет теоретическими знаниями в области управления персоналом</p> <p><b>ОПК-2.2.</b> Умеет проводить комплекс мер по сбору, анализу собранных данных</p> <p><b>ОПК-2.3.</b> Предлагает оптимальные пути решения управленческих задач</p>	<p><b>ОР-7</b> основы осуществления сбора данных в сфере управления персоналом с целью развития организационной культуры;</p>	<p><b>ОР-8</b> представления об основах анализа и обработке полученных в процессе сбора информации данных;</p>	<p><b>ОР-9</b> информацией о возможных способах управления персоналом;</p>
<p><b>ПК-7</b> Способен использовать знания основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий</p> <p><b>ПК-7.1</b> Знать: основы теории мотивации; стимулирование, его роль, виды и методы; лидерство и в системе управления; порядка применения дисциплинарных взысканий;</p> <p><b>ПК-7.2</b> Уметь: анализировать мотивационные обобщать результаты использования мотивационных систем;</p>	<p><b>ОР-10</b> основные понятия и элементы системы мотивации и стимулирования персонала;</p>	<p><b>ОР-11</b> ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда);</p>	<p><b>ОР-12</b> методами мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</p>

<p>пользоваться инструментарием систем и систем стимулирования; оформлять документы о поощрениях и взысканиях</p> <p>ПК-7.3 Владеть: приемами построения мотивационных систем; методологией и методикой мотивационных систем; навыками предоставления обратной связи по результатам контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</p>			
--	--	--	--

**2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации
	Всего		Лекции, час.	Практические занятия, час.	Лабораторные занятия, час.	Самостоят. работа, час.	
	Трудоемкость						
	Зач. ед.	Часы					
7	3	108	12	18	-	51	Экзамен (27)
Итого:	3	108	12	18	-	51	Экзамен (27)

**3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**3.1. Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения
----------------------------	---

	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
<b>7 семестр</b>				
Тема 1. Теоретические основы анализа организационной культуры.	2	2	-	6
Тема 2. Специфика корпоративной культуры в российских компаниях.	2	2	-	6
Тема 3. Взаимосвязь элементов системы управления организацией.	2	2	-	6
Тема 4. Корпоративная культура и управление линейными сотрудниками.	2	2	-	6
Тема 5. Система поощрений и культура эмоциональной вовлечённости сотрудников как элементы управления организацией.	2	2	-	6
Тема 6. Роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами компании.	2	2	-	6
Тема 7. Практическое применение лидерской модели управления организацией.	-	2	-	6
Тема 8. Организационная культура в процессе глобализации.	-	4	-	9
<b>Всего по дисциплине:</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>51</b>

### *3.2. Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины*

#### **Краткое содержание курса (7 семестр)**

##### **Тема 1. Теоретические основы анализа организационной культуры.**

Определение, свойства, основные элементы, функции, и процесс формирования организационной культуры.

**Тема 2. Специфика корпоративной культуры в российских компаниях.**

"Западная" модель. Корпоративная культура. Факторы, влияющие на формирование культуры в организации. Деловая культура. Российская культура. Ошибки, достоинства и недостатки. Построение новой модели корпоративной культуры в бизнесе.

**Тема 3. Взаимосвязь элементов системы управления организацией.**

Лидер. Лидерство, ключевые качества лидера компании. Разновидности и типологии лидерства в корпоративной культуре. Псевдо типажи лидерства.

**Тема 4. Корпоративная культура и управление линейными сотрудниками.**

Профессиональная жизнь, корпоративная культура, Уортонская бизнес-школа. Корпоративные стимулы, мотивация персонала при построении корпоративной культуре.

**Тема 5. Система поощрений и культура эмоциональной вовлечённости сотрудников как элементы управления организацией.**

Стимулы для рутинной и инновационной деятельности. Эффективность механизмов материального поощрения работников. Вознаграждения по результатам.

**Тема 6. Роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами компании.**

Лидерство, принцип командной работы, управление линейными сотрудниками, система поощрений работников, развитие культуры эмоциональной вовлеченности, управление человеческими ресурсами.

**Тема 7. Практическое применение лидерской модели управления организацией.**

Отбор кандидатов и QSP механизмы и определённые алгоритмы организационной культуры. Отбор и подбор персонала.

**Тема 8. Организационная культура в процессе глобализации.**

Организация, организационная культура, Коммуникативная культура. Содержание культуры. Развитие организационной культуры. Проблемы внешней адаптации выживания. Типы культур как отношения власти в группе/организации (по Р. Акоффу). Два подхода к формированию лидерами организационной культуры.

**4.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения практических заданий по дисциплине.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка реферата.

***Примерная тематика рефератов***

1. Теоретические основы анализа корпоративной культуры
2. Специфика корпоративной культуры в российских компаниях
3. Взаимосвязь элементов системы управления организацией
4. Корпоративная культура и управление линейными сотрудниками
5. Система поощрений и культура эмоциональной вовлечённости сотрудников как элементы управления организаций
6. Роль и место корпоративной культуры в системе управления
7. Корпоративная культура лидерства на примере международной компании "Ритц-Карлтон"
8. Практическое применение лидерской модели управления организацией
9. Принципы командной работы
10. Понятие и природа лидерства

### ***Примерная тематика практических заданий***

1. Типы и модели организационной культуры.
2. Типологии организационных культур, характеристика основных типов.
3. Сравнительный анализ моделей организационной культуры (У. Оучи, Г. Хофстеде, Г. Лэйн и Дж. Дистефано).
4. Уровни и элементы организационной культуры.
5. Проблемы единства, национальных особенностей и формирования организационной культуры компании.
6. Самооценка компании.
7. Корпоративный кодекс компании. Назначение и структура.
8. Сильная и слабая организационные культуры: основные признаки, факторы формирования.
9. Понятие и виды субкультур.
10. Субкультуры и контркультуры. Причины возникновения и способы взаимодействия.
11. Корпоративная религия.
12. Технология управления организационной культурой.
13. Особенности организационной культуры российских предприятий.
14. Особенности организационной культуры российских учебных заведений.
15. Методы отбора персонала: анализ российского и зарубежного опыта.
16. Влияние организационной культуры на методы привлечения, отбора и адаптации персонала.
17. Теории лидерства. Обзор основных концепций.
18. Классические теории лидерства.
19. Современные теории лидерства.
20. Макровзгляд на лидерство.
21. Классификация теорий и проблемное поле лидерства.

### ***Перечень учебно-методических изданий кафедры по вопросам организации самостоятельной работы обучающихся***

1. Сафина, Гульнара Минсеитовна. Организационная культура [Текст] : учебно-методические рекомендации / ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2017. - 15 с. - Список лит.: с. 13-14. - 1.00. URL: [http://els.ulspu.ru/?song\\_lyric=%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F-%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0](http://els.ulspu.ru/?song_lyric=%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F-%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0)

### **5. Примерные оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

#### **Организация и проведение аттестации студента**

ФГОС ВО ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, но на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценки бакалавров необходимо используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.



**Цель проведения аттестации** – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

**Промежуточная аттестация** осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Оценочными средствами текущего оценивания являются: доклад, тесты по теоретическим вопросам дисциплины, защита практических работ и т.п. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических (семинарских, лабораторных) занятиях.

№ п/п	<b>СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ,</b> используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Образовательные результаты дисциплины
1	<p align="center"><b>Оценочные средства для текущей аттестации</b></p> <p>ОС-1 Реферат ОС-2 Практические задания</p>	<p align="center">ОР-1</p> <p>способы осуществления социального взаимодействия как одним из элементов организационной культуры;</p> <p align="center">ОР-2</p>
2	<p align="center"><b>Оценочные средства для промежуточной аттестации зачет (экзамен)</b></p> <p>ОС-3 Экзамен в форме устного собеседования по вопросам</p>	<p>реализовывать свою роль в команде, проявлять лидерские качества и умения;</p> <p align="center">ОР-3</p> <p>навыками работы с институтами и организациями, а также способами эффективного речевого и социального взаимодействия;</p> <p align="center">ОР-4</p> <p>роль и место организационной культуры в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;</p> <p align="center">ОР-5</p> <p>анализировать состояние и тенденции развития организационной культуры;</p> <p align="center">ОР-6</p> <p>навыками выбора приоритетов кадровой политики организации и стратегии управления организационной культурой;</p> <p align="center">ОР-7</p> <p>основы осуществления сбора данных в сфере управления персоналом с целью развития организационной культуры;</p> <p align="center">ОР-8</p> <p>представления об основах анализа и обработке полученных в процессе сбора информации данных;</p> <p align="center">ОР-9</p> <p>информацией о возможных способах управления персоналом;</p>

		<p>ОР-10 основные понятия и элементы системы мотивации и стимулирования персонала;</p> <p>ОР-11 ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда);</p> <p>ОР-12 методами мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</p>
--	--	---

Описание оценочных средств и необходимого оборудования (демонстрационного материала), а также процедуры и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения образовательной программы представлены в Фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная культура».

***Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине***

Материалы для организации текущей аттестации представлены в п.5 программы.

***Материалы, используемые для промежуточного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине***

**Экзамен в форме устного собеседования по вопросам (ОС-3)  
Перечень примерных вопросов к экзамену  
7 семестр**

1. Предмет изучения дисциплины «Организационная культура». Понятие организационной культуры, ее связь с другими науками.
2. Влияние организационной культуры на подсистемы управления персоналом.
3. Определение и содержание понятия организационной культуры.
4. Эволюционные формы организационной культуры.
5. Организационная культура как система.
6. Структуры организационной культуры.
7. Уровни организационной культуры.
8. Ценности как основной элемент организационной культуры.
9. Нормы поведения.
10. Эмоциональный информационно-исторический фон, его формы.
11. Система информирования.
12. Социально-психологический климат.
13. Коллективные представления.
14. Основные компоненты организационной культуры.
15. Свойства организационной культуры.
16. Виды организационных культур.
17. Понятие и виды субкультур.
18. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников.
19. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей.
20. Организационная культура и внешняя среда.
21. Типология организационной культуры Г. Хофштеда.
22. Типология организационной культуры Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди.
23. Типология организационной культуры Р. Акоффа.

24. Типология организационной культуры М. Бурке.
25. Типология организационной культуры С. Ханди.
26. Типология организационной культуры Ф. Клукхона и Ф. Л. Штротбека.
27. Типология организационной культуры Н. Адлер.
28. Место культуры организации в социокультурной системе общества.
29. Факторы, влияющие на характеристики организационной культуры.
30. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации.
31. Кадровая политика и организационная культура.
32. Показатели анализа эффективности организационной культуры.
33. Параметры оценки состояния организационной культуры.
34. Эффективные и неэффективные организационные культуры.
  35. Методы изучения организационной культуры – идеографические (качественные) методы.
  36. Методы изучения организационной культуры – формализованные методы.
  37. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
  38. Модель влияния организационной культуры на эффективность организации (В. Сате).
  39. Модель диагностики организационной культуры Т. Парсонса.
  40. Принципы формирования организационной культуры.
  41. Этапы формирования организационной культуры.
  42. Методы формирования организационной культуры.
  43. Методы поддержания организационной культуры.
  44. Методы изменения организационной культуры.
  45. Типы изменений и корректировки организационной культуры.

**Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплины**  
*Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся*

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Экзамен
<b>7 семестр</b>	Разбалловка по видам работ	6x1=6 баллов	9 x 1=9 баллов	221 балл	64 балла
	Суммарный макс. балл	6 баллов max	15 баллов max	236 баллов max	300 баллов max

*Критерии оценивания работы обучающегося по итогам 7 семестра*

<b>Оценка</b>	<b>Баллы (3 ЭЕ)</b>
«отлично»	271-300
«хорошо»	211-270
«удовлетворительно»	151-210
«неудовлетворительно»	150 и менее

**6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Успешное изучение курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы обучающихся, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель

оставляет время (5 минут) для того, чтобы обучающиеся имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу. Из-за недостаточного количества аудиторных часов некоторые темы не удастся осветить в полном объеме, поэтому преподаватель, по своему усмотрению, некоторые вопросы выносит на самостоятельную работу студентов, рекомендуя ту или иную литературу. Кроме этого, для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине, необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией.

#### **Подготовка к практическим занятиям.**

При подготовке к практическим занятиям студент должен изучить теоретический материал по теме занятия (использовать конспект лекций, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, при необходимости дополнить конспект, делая в нем соответствующие записи из литературных источников). В случае затруднений, возникающих при освоении теоретического материала, студенту следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале практического занятия преподаватель знакомит студентов с темой, оглашает план проведения занятия, выдает задания. В течение отведенного времени на выполнение работы студент может обратиться к преподавателю за консультацией или разъяснениями. В конце занятия проводится прием выполненных заданий, собеседование со студентом.

Результаты выполнения практических заданий оцениваются в баллах, в соответствии с балльно-рейтинговой системой университета.

### **Планы практических занятий (7 семестр)**

#### **Практическое занятие по теме 1. Теоретические основы анализа организационной культуры.**

*Вопросы к обсуждению:* Определение, свойства, основные элементы, функции, и процесс формирования организационной культуры.

#### **Практическое занятие по теме 2. Специфика корпоративной культуры в российских компаниях.**

*Вопросы к обсуждению:* "Западная" модель. Корпоративная культура. Факторы, влияющие на формирование культуры в организации. Деловая культура. Российская культура. Ошибки, достоинства и недостатки. Построение новой модели корпоративной культуры в бизнесе.

#### **Практическое занятие по теме 3. Взаимосвязь элементов системы управления организацией.**

*Вопросы к обсуждению:* Лидер. Лидерство, ключевые качества лидера компании. Разновидности и типологии лидерства в корпоративной культуре. Псевдо типаж лидерства.

#### **Практическое занятие по теме 4. Корпоративная культура и управление линейными сотрудниками.**

*Вопросы к обсуждению:* Профессиональная жизнь, корпоративная культура, Уортонская бизнес-школа. Корпоративные стимулы, мотивация персонала при построении корпоративной культуре.

#### **Практическое занятие по теме 5. Система поощрений и культура эмоциональной вовлечённости сотрудников как элементы управления организацией.**

*Вопросы к обсуждению:* Стимулы для рутинной и инновационной деятельности. Эффективность механизмов материального поощрения работников. Вознаграждения по результатам.

#### **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины**

## Основная литература

- 1.Тихомирова, Ольга Геннадьевна. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : Учебное пособие. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 151 с. - ISBN 9785160045344. URL: <http://znanium.com/go.php?id=1072287>
- 2.Морозова, Е. А. Организационная культура : учебное пособие / Е.А. Морозова. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. - 145 с. : ил. - Библиогр.: с. 118-121. - ISBN 978-5-8353-2381-4. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573816>

## Дополнительная литература

3 Косарская, Е. С. Организационная культура : учебное пособие / Е. С. Косарская. — Тверь : ТвГТУ, 2020. — 104 с. — ISBN 978-5-7995-1110-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/171339>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4.Руденко, И. Ю. Организационная культура: шпаргалка : учебное пособие / И.Ю. Руденко. - 2-е изд. - Саратов : Научная книга, 2020. - 32 с. : табл. - ISBN 978-5-9758-2005-1. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578524>

## Интернет-ресурсы

- 1.<https://www.top-personal.ru/> - Журнал «Управление персоналом»

Лист согласования рабочей программы  
учебной дисциплины (практики)

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Рабочая программа Организационная культура

Составители: М.А. Рябова – Ульяновск: УлГПУ, 2024.

Программа составлена с учетом федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации, и в соответствии с учебным планом.

Составители М.А. Рябова

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) одобрена на заседании кафедры теоретических основ экономики и правоведения

"24" 04 2024 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой

Рябова М.А.

личная подпись

Рябова М.А.

расшифровка подписи

24.04.2024.

дата

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) согласована с библиотекой

Сотрудник библиотеки

Меркулов И.Б.

личная подпись

Меркулов И.Б.

расшифровка подписи

24.

дата

Программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления "18" 05 2024 г., протокол № 10

Декан факультета права экономики и управления

Мамурова Т.А.

Мамурова Т.А.

18.05.2024.



