Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Артеменков Михаил Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.11.2026 18:19:03
Уникальный программный ключ:
a63b74166e8f4fc17bd1e0462725f79e393bfdf9

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленский государственный университет»

Кафедра менеджмента

«Утверждаю»
Проректор по учебно-методической работе
_____ Ю.А. Устименко
« 21 » июня 2022 г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.В.ДВ.02.01 Организационная культура проекта

Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль): Управление проектами в сфере образования

Форма обучения – заочная
Курс – 2
Семестр – 4
Всего часов – 108, зачетных единиц – 3
Форма отчётности: экзамен – 4 семестр.

Программу разработал:
к.э.н., доцент Ершова Е.Ю.

Одобрена на заседании кафедры менеджмента
14.06.2022 г., протокол № 14

Заведующий кафедрой _____Беляева Е.А.

Смоленск
2022

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Б1 Б1.В.ДВ.02.01 Организационная культура проекта относится к дисциплинам (модули) по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, направленность (профиль): Управление проектами в сфере образования.

Изучается студентами 2 курса в 4 семестре и изучается во взаимосвязи с такими дисциплинами как «Формирование и развитие команды проекта», «Дизайн-мышление и креативность», «Экономика организации» и др., является основой для таких дисциплин как «Искусство презентации проекта», «Образовательный маркетинг и PR образовательных проектов».

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы достижения
УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**Знать:** закономерности и принципы командообразования; методы построения команды; специфику эффективного взаимодействия в группе и командной работе; факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы; основы теории лидерства; основы управления поведением персонала. **Уметь:** планировать свою работу в команде; реализовывать свою роль в команде; осуществлять социальное взаимодействие. **Владеть:** методами анализа командных ролей и построения команды; навыками работы в команде; навыками социального взаимодействия; навыками реализации своей роли в команде; навыками использования основ управления поведением персонала
ПК-1- Способен управлять изменениями, разработкой и реализацией программы развития образовательной организации в соответствии с современными тенденциями развития образования, применять проектные методы организации деятельности в соответствии с нормативной базой	**Знать**: технологии управления изменениями; тенденции развития современной системы образования; актуальные нормативные документы в области образования. **Уметь:** планировать и осуществлять управление изменениями в образовательной организации; организовывать проектную деятельность в образовательной организации. **Владеть:** технологиями управления изменениями, навыками разработки и реализации программы развития образовательной организации в соответствии с современными тенденциями развития образования, проектными методами организации деятельности в соответствии с нормативной базой.
ПК-2- Способен применять инструменты и методы современного менеджмента и маркетинга, стратегического анализа при разработке проектов и программы развития	**Знать**: инструменты и методы современного менеджмента и маркетинга, стратегического анализа при разработке проектов и программ развития образовательной организации с учётом потребностей стейкхолдеров. **Уметь**: подбирать эффективные инструменты и

образовательной организации	методы современного менеджмента и маркетинга, стратегического анализа при разработке проектов и программ развития образовательной организации в условиях цифровизации. **Владеть**: навыками применения инструментов и методов современного менеджмента и маркетинга, стратегического анализа при разработке проектов и программ развития образовательной организации в условиях цифровизации.

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Концепция организационной культуры

Понятие «культура» в современных гуманитарных науках. Рационально-прагматический и феноменологический подходы к организационной культуре. Организационная культура как метафора. Структура и уровни изучения организационной культуры. (Э.Шейн) Функции организационной культуры. Атрибуты организационной культуры.

Тема 2. Элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия

Структурные элементы организационной культуры (С. Роббинс, А.Ф. Харрис и Р.Моран, В.А. Спивак). Ценности и нормы. Групповые нормы (образцы и стандарты поведения). Коммуникационная система и язык общения. Символический блок организационной культуры. Символы о (логотип и лозунг компании). Мифы и легенды в организации. Роль ритуалов в организации. Типы ритуалов.

Тема 3 Формирование, поддержание, изменение организационной культуры проекта

Факторы, влияющие на процесс формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры проекта. Содержательность и полнота организационной культуры проекта. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры. Приобщение персонала к организационной культуре. Роль коммуникации в подержании организационной культуре. Причины изменения организационной культуры. Подход В. Сате к изменению организационной культуры.

Тема 4. Влияние организационной культуры на эффективность проекта

Эффективная организационная культура: понятие, принципы, критерии, показатели. Виды влияния организационной культуры на эффективность проекта. Соотношение экономических, организационных и культурных мер влияния на эффективность проекта. Показатели влияния организационной культуры на эффективность проекта.

4. Тематический план

№ п/п	Разделы и темы	Всего часов	Формы занятий		
			лекции	практические занятия	Самостоятельная работа
1.	Концепция организационной культуры	24	2	2	20
2.	Элементы организационной культуры и механизм	25	2	2	21

	их взаимодействия				
3.	Формирование, поддержание, изменение организационной культуры проекта	26	2	2	22
4.	Влияние организационной культуры на эффективность проекта	24	2	2	20
	Подготовка к экзамену	9	-	-	9
	ИТОГО	108	8	8	92

5. Виды образовательной деятельности
Занятия лекционного типа

Лекция 1. Концепция организационной культуры

1. Понятие «культура» в современных гуманитарных науках.
2. Рационально-прагматический и феноменологический подходы к организационной культуре.
3. Структура и уровни изучения организационной культуры. (Э.Шейн)
4. Функции и атрибуты организационной культуры.

Лекция 2. Элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия

1.Структурные элементы организационной культуры (С. Роббинс, А.Ф. Харрис и Р.Моран, В.А. Спивак).
2. Групповые нормы (образцы и стандарты поведения).
3.Коммуникационная система и язык общения.
4. Символический блок организационной культуры.

Лекция 3. Формирование, поддержание, изменение организационной культуры проекта

1. Факторы, влияющие на процесс формирования организационной культуры прокета.
2. Этапы формирования организационной культуры проекта.
3. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры.
4. Причины изменения организационной культуры.
5. Подход В. Сате к изменению организационной культуры.

Лекции 4. Влияние организационной культуры на эффективность проекта

1. Понятие эффективной организационной культуры.
2. Влияние экономических, организационных и культурных мер на эффективность проекта.
3. Модель воспроизводства организационной культуры.
4. Показатели влияния организационной культуры на эффективность проекта.

Занятия семинарского типа
(практические занятия)

Практическое занятие 1. Концепция организационной культуры

Вопросы для обсуждения

1. Сущность понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «культура предприятия», «культура труда», «организационный климат».
2. Характеристика подходов к организационной культуре, достоинства и недостатки.
3. Элементы организационной культуры по Э.Шэйну: поверхностный, подповерхностный, базовый уровень.
4. Характеристика функций организационной культуры.

Практическое занятие 2. Элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия

Вопросы для обсуждения
1. Структурные элементы организационной культуры.
2. Ценности и нормы организации.
3. Понятие имиджа и его связь с организационной культурой.
4. Символы в системе организационной культуры, особенности их восприятия человеком.
5. Роль ритуалов в организации. Типы ритуалов.

Практическое занятие 3. Формирование, поддержание, изменение организационной культуры проекта

Вопросы для обсуждения
1. Характеристика этапов формирования организационной культуры проекта .
2. Содержательность и полнота организационной культуры проекта.
3. Мотивация персонала в различных организационных культурах.
4. Роль коммуникации в подержании организационной культуре.
5. Подход В. Сате к изменению организационной культуры.

Практическое занятие 4. Влияние организационной культуры на эффективность проекта

Вопросы для обсуждения
1. Эффективная организационная культура: понятие и показатели.
2. Виды влияния организационной культуры на эффективность проекта.
3. Модель взаимодействия работника, организации и организационной культуры.
4. Соотношение экономических, организационных и культурных мер влияния на эффективность проета.
5. Показатели влияния организационной культуры на эффективность проекта.

Самостоятельная работа

Практическое занятие 1 Концепция организационной культуры

Задания для самостоятельной работы
1. *Задания для самостоятельной работы в виде презентации:*
- раскройте сущность психологического и программно-целевого подхода к управлению организационной культурой;
- представьте схематически структуру организационной культуры и взаимосвязь ее элементов

2. *Аналитическое задание*. Обоснуйте необходимость применения различных подходов при анализе организационной культуры.

Практическое занятие 2. Элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия

Задания для самостоятельной работы:

1. *Задания для самостоятельной работы в виде презентации*

Рассмотрите имидж на примере конкретной образовательной организации по следующему плану:

– сущность имиджа образовательной организации;
– в чем заключается необходимость формирования имиджа;
– основные компоненты и этапы формирования имиджа образовательного учреждения.

2. *Аналитические задания*.

1.Раскройте сущность различия между понятиями «имидж» и «облик». Ответ представьте в виде письменного отчета с тезисами.

2. Проведите контент-анализ корпоративных кодексов организаций различных сфер деятельности (5 кодексов).

Практическое занятие 3. Формирование, поддержание, изменение организационной культуры проекта

Задания для самостоятельной работы:

1. *Задания для самостоятельной работы в виде презентации*

Разработать комплекс мероприятий (на календарный год) по развитию организационной культуры проекта. Ответ представьте в виде презентации

2.Аналитические задания.

1.Проанализируйте, какую роль играют основатели организации, ее руководящий состав и рядовые сотрудники в формировании своей организационной культуры? Приведите примеры.

2. Опишите первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры. Ответ представьте в виде письменного отчета с тезисами.

3. Раскройте сущность и содержание понятия «аккультуризация».

Практическое занятие 4. Влияние организационной культуры на эффективность проекта

Задания для самостоятельной работы

1. *Задания для самостоятельной работы в виде презентации*

1.Проанализируйте, как влияет организационная культура на:

- участников проекта;
- деятельность руководителя проекта.

2.Опишите модель влияния культуры на организацию Парсонса на примере конкретного предприятия.

2.Аналитические задания.

Опишите подходы к анализу влияния культуры на эффективность деятельности организаций:

- через процессы (кооперация между индивидами и подразделениями организации, принятия решений, контроль, коммуникации, восприятие окружающей среды, оправдание своего поведения);
- через «факторы успеха» (связь с потребителями, поощрение предприимчивости, отношение к людям, сочетание гибкости и жесткости);
- через выполняемые организацией функции управления (адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность);
- через конкурирующие ценности (интеграция – дифференциация, внутренний фокус – внешний фокус, средства – инструменты);
- участие в принятии решений, доступ к информации.

6. Критерии оценивания результатов освоения дисциплины

6.1. Оценочные средства и критерии оценивания для текущей аттестации

1. Требования к устному ответу на вопросы семинарского (практического) занятия

Ответы студенты должны иллюстрировать конкретными примерами, опираться на нормативно-правовую базу, прослеживать связи между теоретическими и практическими положениями учебной дисциплины, применять теоретические знания к решению вопросов.

Устный ответ предполагает:
- грамотность устной речи;
- уверенность устной речи;
- убедительность устной речи;
- ясность, точность;
- строгая последовательность, иллюстрация.

Критерии оценки устного ответа

При оценке ответа учитывается:
- полнота и правильность ответа;
- степень осознанности и понимания изученного;
- уровень оформления ответа.

«Отлично» ставится, если студент:	- обстоятельно и достаточно полно излагает материал; - обнаруживает полное понимание материала, может обосновать свои суждения, привести примеры; - строит ответ последовательно.
«Хорошо» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание материала, однако:	- допускает единичные ошибки, но исправляет их самостоятельно после замечаний преподавателя; - не всегда может убедительно обосновать свое суждение; - допускает отдельные погрешности.
«Удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных теоретических положений темы, но:	-излагает материал недостаточно полно; - не может обосновать свои суждения и привести необходимые примеры; нарушает последовательность в изложении материала.
«Неудовлетворительно» ставится, если студент:	- обнаружил незнание большей части темы (раздела, вопроса); - при ответе на вопрос искажает его смысл; - излагает материал беспорядочно и неуверенно.

Оценка может быть поставлена студенту как за единовременный ответ, так и за ответ, рассредоточенный во времени, т.е. за сумму ответов, данных в процессе занятий.

2. Требования к выполнению аналитических заданий

Это виды самостоятельной работы студента по аналитической обработке информации, принятию самостоятельных решений, инициированию творческих идей, их оформлению в творческие продукты.

Критерии и показатели оценки:

- соответствие содержания теме (0/1);
- четкость и логичность изложения (0/1);
- полнота знаний теоретического контролируемого материала (0/1);
- свободное владение информацией (0/1);
- применение научной терминологии (0/1);
- наличие аргументации (0/1);
- оригинальность, новизна идеи (для творческих работ) (0/1);
- знание альтернативных подходов к проблемному вопросу;
- оперирование практической информацией (умение приводить примеры) (0/1);
- умение делать логические умозаключения и выводы (0/1);
- соответствие оформления требованиям (0/1);
- работа сдана в срок (0/1).

Критерии оценки:

Количество балов	Оценка
Более 9	отлично
от 7 до 8	хорошо
от 6 до 7	удовлетворительно
от 0 до 5	неудовлетворительно

3. Требования по подготовке задания в форме презентации

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint.

Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint.

Роль студента:

- изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное;
- установить логическую связь между элементами темы;
- представить характеристику элементов в краткой форме;
- выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;
- оформить работу и предоставить к установленному сроку.

Не рекомендуется:

- перегружать слайд текстовой информацией;
- использовать блоки сплошного текста;
- использовать переносы слов;

– текст слайда не должен повторять текст, который выступающий произносит вслух (зрители прочитают его быстрее, чем расскажет выступающий, и потеряют интерес к его словам).

Рекомендуется:

– сжатость и краткость изложения, максимальная информативность текста: короткие тезисы, даты, имена, термины — главные моменты опорного конспекта;

– использование коротких слов и предложений, минимум предлогов, наречий, прилагательных;

– использование табличного (матричного) формата предъявления материала, который позволяет представить материал в компактной форме и наглядно показать связи между различными понятиями;

– тщательное выравнивание текста, буквиц, маркеров списков;

– каждому положению, идее должен быть отведен отдельный абзац текста;

– идеально, если на слайде только заголовок, изображение (фотография, рисунок, диаграмма, схема, таблица и т.п.) и подпись к ней.

Критерии и показатели оценки:

– соответствие содержания теме;

– правильная структурированность информации;

– наличие логической связи изложенной информации;

– эстетичность оформления, его соответствие требованиям;

– работа представлена в срок.

«Зачтено» («отлично», «хорошо», «удовлетворительно») – от 65 до 100% правильно выполненного задания;

«Не зачтено» («неудовлетворительно») – менее 65% правильно выполненного задания.

6.2. Оценочные средства и критерии оценивания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предусматривает проведение экзамена. Промежуточная аттестация осуществляется в период семестровых экзаменационных сессий и завершает изучение дисциплины.

Экзамен предполагает проверку знаний обучаемых за учебный семестр.

Экзамен проводится в форме тестирования.

Примерные тестовые задания и критерии оценки теста

1. Организационная культура это…?

1. совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами
2. система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества
3. духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность
4. закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества
5. система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев

2. Организационными ценностями являются:

1. все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении

которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации

2. материальные продукты человеческого труда

3. культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени

4. совокупность знаний и умений, приобретенных индивидом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром

5. система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой–либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры.

3. .Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:

1. социальное и деловое окружение, в котором она функционирует
2. степень риска, связанного с деятельностью организации
3. быстрое принятие решений
4. опыт руководителя
5. конкурирующие организации.

4. **Организационная культура включает следующие компоненты (определите лишнее):**

1. хобби
2. убеждения
3. ценности
4. нормы
5. поведение.

5**. Определению: «в узком смысле – объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур» соответствует?**

1. общество
2. субкультура
3. организационная структура
4. информационная культура
5. организация

Критерии оценки уровня овладения студентами компетенциями на экзамене

Оценка	Характеристики ответа студента на экзамене	
отлично	90-100%	90-100 баллов
хорошо	70-89%	70-89 баллов
удовлетворительно	51-69%	51-69 баллов
неудовлетворительно	Менее 50%	0-50 баллов

Оценка «отлично / хорошо / удовлетворительно» выставляется студенту:

1. отработавшему не менее 90% практических занятий;
2. получившему оценку «зачтено» за презентацию;
3. получившему оценку не ниже «удовлетворительно» за экзаменационный тест.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту:

1. отработавшему менее 90% практических занятий

2. И/ИЛИ получившему оценку «не зачтено» за презентацию
3. И/ИЛИ получившему оценку «неудовлетворительно» за экзаменационный тест.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

7.1 Основная литература

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470006

2. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477805 .

3. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469216 .

4. **Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00725-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489197**

5.

7.1 Дополнительная литература

1. Кузнецов, Ю. В. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468568.

2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468476 .

3. Менеджмент : учебник для прикладного бакалавриата / Н. И. Астахова [и др.] ; ответственные редакторы Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 422 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-3773-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/449381.

4. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468825 .

Периодические издания

1.Директор по персоналу

2.Вопросы экономики

3.Управление персоналом

4.Секрет фирмы

5.Менеджмент в России и за рубежом

6.Управление корпоративной культурой

7.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

http://www.top-personal.ru – Журнал «Управление персоналом».

http://www.hr-journal.ru/articles/oc – Журнал «Работа с персоналом» раздел « Корпоративная (Организационная) культура.

http://www.hr-portal.ru/tags/korporativnaya-kultura – Сообщество HR-менеджеров. Раздел Корпоративная культура.

http://www.corpculture.ru – Институт корпоративной культуры

http://www.c-culture.ru – Журнал «Корпоративная культура»

http://orgdevelopment.ru – Сайт, посвященный проблемам организационного развития

8. Материально-техническое обеспечение

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: 214000, г. Смоленск, ул. Пржевальского, д.4, уч. корпус № 2, ауд. 510.

Стандартная учебная мебель (60 учебных посадочных места), стол и стул для преподавателя – по 1 шт.

Кафедра для лектора – 1 шт.

Доска настенная трехэлементная – 1 шт.

Проекционный экран LUMA – 1 шт.

Мультимедиапроектор Acer – 1 шт.

Ноутбук HP 530 – 1шт.

Колонки Genius – 1 шт.

Помещение для самостоятельной работы: 214000, г. Смоленск, ул. Пржевальского, д.4, уч. корпус №2, ауд. 520 (компьютерная лаборатория с выходом в Интернет)

Компьютерный студенческий стол – 15 шт.

Компьютерный стол для преподавателя – 1 шт.

Интерактивная доска IQBoard

Мультимедиа проектор Optima PX 329 DLP

16 персональных компьютеров с выходом в Интернет

Стандартная учебная мебель (16 учебных посадочных мест).

9. Программное обеспечение

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный АО «Лаборатория Касперского».

Microsoft Open License в составе:

– Microsoft Windows Professional XP, 7, 8, Server Russian;

– Microsoft Office 2003-2016 Russian.