

Министерство транспорта Российской Федерации (Минтранс России)
Федеральное агентство воздушного транспорта (Росавиация)
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный
университет гражданской авиации»

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕРСОНАЛА

Методические указания по изучению дисциплины
и выполнению контрольной работы
Для студентов заочного факультета
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
профилю подготовки «Управление персоналом организации»
Квалификация выпускника: бакалавр

Одобрено и рекомендовано к изданию
Учебно-методическим советом Университета

Ш 87(03)

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕРСОНАЛА: Методические указания по изучению дисциплины и выполнению контрольной работы / Университет ГА. С.-Петербург, 2017.

Издаются в соответствии с программой дисциплины «Формирование и развитие корпоративной культуры персонала».

Содержат методические указания по изучению дисциплины, тематический план, содержание дисциплины, планы семинарских и практических занятий, темы контрольной работы, список литературы и вопросы к зачету.

Предназначены для студентов очного обучения направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль подготовки «Управление персоналом организации», квалификация (степень) «бакалавр».

Библ. 44 назв., табл. 1.

Составитель: К.К. Лавская ассистент каф.№3

Рецензент: М.О. Иванова канд. экон. наук, доцент каф. №3

ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Корпоративная культура выступает одним из важнейших факторов, влияющих на формирование поведения персонала организации. Эффективно сложившаяся корпоративная культура способствует более успешному существованию предприятия на рынке. Для достижения эффективной корпоративной культуры необходимо её формирование согласно целям и стратегии предприятия.

Целями дисциплины «Формирование и развитие корпоративной культуры персонала» являются: формирование у студентов теоретических знаний о корпоративной культуре персонала и применяемых методах её формирования и развития.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование знаний об основах корпоративной культуры персонала: элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации; сущность и структура корпоративной культуры; культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня; культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения и т.п.
- приобретение умений в сфере поддержания корпоративной культуры, её изменения и управления процессом развития; работы с организационной стороной адаптации и мотивации поведения на рабочем месте; эффективной групповой работы и принятия решений в группах и т.п.
- овладение навыками применения важнейших методов формирования и развития корпоративной культуры: применение на практике знаний о типологизации корпоративной культуры, внешних и внутренних факторах, влияющих на формирование корпоративной культуры и т.п.

Обучающиеся должны быть подготовлены к выполнению профессиональных задач по формированию и развитию существующей на предприятии корпоративной культуры.

Изучение курса «Формирование и развитие корпоративной культуры персонала» организуется в виде лекций, практических занятий (семинаров) и

самостоятельной работы, включающей выполнение контрольной работы. Лекция предполагает: ознакомление студентов с целями, задачами и структурой изучаемой дисциплины, ее местом в системе наук и связями с другими дисциплинами; краткое изложение наиболее существенных положений, раскрытие особенно сложных, актуальных вопросов. Цель практических занятий (семинаров) – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующих разделов рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки статистического анализа в области управления персоналом организации. В процессе самостоятельной работы обучающийся должен воспринимать, осмысливать получаемую информацию, анализировать ситуации в сфере корпоративной культуры, овладевать профессионально необходимыми навыками. Самостоятельная работа предполагает выполнение теоретической и аналитической частей контрольной работы, формулирование в ней выводов. Завершающий этап самостоятельной работы – подготовка к сдаче зачета, предполагающий обобщение и систематизацию всех полученных знаний при изучении дисциплины.

ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Введение в дисциплину «Организационная культура»

Предмет, метод, основные категории дисциплины «Организационная культура». Цели и задачи освоения дисциплины «Организационная культура». Взаимосвязь с другими дисциплинами. Основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом). Субъект и объект дисциплины «Организационная культура».

Тема 2. Организационная культура как социальное явление

Культура как социальный феномен. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Современные теоретические представления об

«организационной культуре». Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: идеально символические и материальные. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.

Тема 3. Аналитический подход к изучению организационной культуры

Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Материальная культура организации, ее измерение и оценка. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.

Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации. Функции организационной культуры. Основные функции организационной культуры. Сила организационной культуры. Проявления сильной и слабой культуры. Позитивные и негативные культуры. «Открытость – закрытость» организационной культуры. Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками.

Тема 4. Типология организационных культур

Цели типологизации организационных культур. Общая характеристика типологии организационных культур. Типологии Г. Хофштеда, Р. Льюиса, С. Ханди, Т. Дейла и А. Кеннеди, Р. Блеза и Ж. Маутона, К. Камерона и Р. Куинна и пр.

Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры. Факторы формирования организационной культуры. Динамическая модель организационной культуры Э.Шейна. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Тема 5. Методы формирования и поддержания организационной культуры

Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры.

Проблемы изменения организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Многонациональные и глобальные компании. «Культурный шок»: сущность, причины возникновения, цикл. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления. Организация управления развитием организационной культуры. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления развитием организационной культуры.

Тема 6. Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации

Организационное поведение как основа эффективной деятельности организации. Понятие «организационное поведение». Предмет организационного поведения. Научные основы объяснения поведения людей. Разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности.

Социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения, теоретические модели организационного поведения.

Тема 7. Личность и организация

Личность в организации: понятие и модели личности, детерминанты личности и ее развитие. Индивидуальные особенности и классификации: социальные черты, личностные концептуальные черты, черты эмоциональной устойчивости, личность и «я» -концепция.

Стороны и динамика психологического контракта, сущность и составляющие процесса организационной адаптации, формы поведения сотрудников в адаптационный период, организационная сторона адаптации, мотивация поведения на работе, карьерный рост, лояльность и преданность персонала, социально-психологический механизм увольнения.

Тема 8. Группа в организации

Группы в организациях. Стадии развития группы, нормы поведения. Сплоченность группы, основы групповой эффективности. Групповая и межгрупповая динамика. Эффективность групповой работы. Принятие решений в группах.

Группа как составной элемент организационной структуры, понятие и типология социальных групп, формальные и неформальные группы, влияние неформальных групп на деятельность организации, регуляторы поведения в группах; целевые группы и их особенности; проблемная группа, поведенческие стереотипы участников проблемных групп; формирование и развитие групп в организациях; структурное подразделение как субъект организационного поведения.

Тема 9. Официальные средства регулирования организационного поведения

Виды детерминации организационного поведения. Технологическая детерминация организационного поведения, формальная регламентация трудового поведения работника; понятие власти, источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации; лидерство и руководство как функции и социальные роли, эволюция типов и стилей лидерства, классические и современные теории лидерства, эффективность лидерства.

Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита, выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью, измерение поведенческих событий, функциональный анализ поведения, стратегия

позитивного подкрепления, стратегия комбинирования наказания и позитивного подкрепления, оценка результатов внедрения. Изменения в организациях. Инновации в организациях: процесс нововведений; особенности прогрессивных организаций, использующих нововведения.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие организации. Объект, предмет изучения и статус теории организации.
2. Междисциплинарность теории организации. Социология, экономика, психология, технические и др. науки о природе организаций.
3. Этапы формирования теории организации. Сравнение старой и новой организации.
4. Структура организации. Внешняя и внутренняя среда организации.
5. Теория жизненных циклов организации.
6. Внешняя и внутренняя среда организации. Проблемы взаимодействия организации со средой.
7. Понятие открытой и закрытой организации. Организация как открытая система. Проблема баланса с внешней средой.
8. Внутренняя среда организации. Факторы внутренней среды.
9. Внешняя среда организации. Факторы внешней среды.
10. Организация как процесс. Признаки организации: цели, задачи, структура и т.д. Проблема самоорганизации.
11. Организация как социальная система.
12. Представление о личности. Компоненты теории личности.
13. Проектирование организационных структур.
14. Типы организационных структур. Линейные и линейно-функциональные (штабные) структуры.
15. Типы организационных структур. Функциональные и дивизиональные структуры.
16. Типы организационных структур. Проектные и матричные структуры.

17. Типы организационных структур. Бригадные структуры.
18. Сетевые организации. Особенности управления виртуальными предприятиями.
19. Современные концепции организации. Перспективные формы организаций.
20. Коллектив как социальный объект управления. Динамика развития коллектива. Формальные и неформальные группы. Феномен лидерства.
21. Особенности межличностных взаимоотношений в коллективе. Социограммы и социоматрицы коллектива.
22. Социально-психологический климат.
23. Конфликты в организации. Виды конфликтов. Конфликтное поведение.
24. Конфликт. Способы разрешения конфликтов.
25. Особенности межличностных взаимоотношений в коллективе. Социограммы и социоматрицы.
26. Власть, руководство, лидерство. Отличительные особенности понятий.
27. Лидерство. Концепции лидерства.
28. Понятия о стилях руководства. Управленческая сетка Блейка и Моутон.
29. Стиль руководства. Эффективное руководство. Черты эффективного руководства
30. Особенности межличностных взаимоотношений в коллективе. Эмоции и стресс.
31. Коммуникации в организациях. Межличностная модель процесса общения.
32. Понятие организационной культуры. Классификация организационной культуры.
33. Типология организационной культуры.
34. Персонал организации. Поиск и отбор персонала.
35. Психология делового общения. Деловой этикет. Тактика делового общения
36. Перспективные формы организаций. Сетевые организации.
37. Организационное развитие. Понятие и сущность.
38. Экстенсивное и интенсивное развитие организации. Два подхода к управлению изменениями.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Важным этапом изучения дисциплины «Формирование и развитие корпоративной культуры персонала» является написание контрольной работы по выбранной теме. Основной задачей выполнения контрольной работы является проведение самостоятельного исследования выбранной темы на основе комплексного подхода. Выполнение контрольной работы по дисциплине «Формирование и развитие корпоративной культуры персонала» предполагает творческую работу обучающегося над разделами контрольной работы и консультативную помощь со стороны преподавателя. Контрольная работа выполняется и защищается в сроки, предусмотренные графиком учебного процесса.

Основными целями выполнения контрольной работы являются:

- закрепление теоретических знаний по основным темам дисциплины;
- приобретение навыков самостоятельной работы при проведении эмпирического исследования;
- формирование навыков самостоятельной работы по поиску и анализу необходимой для исследования информации;
- овладение методами аналитической и проектной работы в области формирования и развития корпоративной культуры персонала;
- подготовка обучающихся к самостоятельной работе над выпускной квалификационной работой.

Контрольная работа должна представлять собой самостоятельное и законченное теоретическое исследование обучающегося с элементами практической значимости.

Контрольная работа должна охватывать как теоретические вопросы, так и вопросы фактической деятельности конкретных организаций, также в качестве объектов исследования могут быть выбраны отдельные регионы, отрасли и проч.

В результате написания контрольной работы обучающийся должен показать:

- прочные теоретические знания по избранной теме;
- навыки получения, изучения, анализа и обработки информации для подкрепления основных положений, и выводов, которые использованы или формируются в работе;
- способность к критической оценке и разностороннему рассмотрению затрагиваемых проблем;
- умение увязывать вопросы теории с практикой социально-экономических, управленческих отношений;
- навыки наглядного представления материала и структурирования работы;
- умение качественного оформления контрольной работы.

Основными этапами выполнения контрольной работы являются:

- ознакомление с требованиями, предъявляемыми к работе;
- выбор темы и предварительная консультация с преподавателем;
- предварительный обзор литературных и иных источников, сбор и анализ фактического материала;
- постановка цели и задач работы, составление содержания работы;
- работа с литературой и иным необходимым материалом;
- написание текста работы;
- оформление работы;
- сдача работы на проверку.

Для наиболее полного ознакомления с требованиями к контрольной работе необходимо внимательно ознакомиться с данными методическими указаниями.

Тема контрольной работы выбирается студентом по таблице №1 (см. стр.16) согласно учебному шифру (номер зачетной книжки).

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Рекомендуется принять следующую структуру (содержание) контрольной работы. Объем контрольной работы (исходя из рекомендованной структуры) должен быть 15 – 20 страниц печатного текста без приложений.

Структурными элементами контрольной работы являются:

1. Титульный лист.
2. Содержание.
3. Введение.
4. Основная часть.
5. Заключение.
6. Литература.
7. Приложения.

Титульный лист

Первой страницей контрольной работы является титульный лист. На нем указываются наименование вуза, название факультета, кафедры и дисциплины, название темы работы, направление по которому обучается студент, номер группы, Ф.И.О. студента, должность, ученая степень (кандидат или доктор экономических наук), ученое звание (доцент, профессор), Ф.И.О. преподавателя, отметки о сроке приема контрольной работы на кафедру.

Содержание

На второй странице контрольной работы размещается ее содержание. В содержании приводится подробный перечень разделов и подразделов работы с обязательным указанием номеров страниц, с которых они начинаются.

Введение

Введение работы посвящено обоснованию актуальности выбранной темы, постановке цели и задач исследования, определению объекта, предмета и методов исследования. При написании введения следует уделить особое

внимание логической зависимости, объединяющей все части работы. Объем введения должен быть не менее 1 страницы.

Основная часть

Разделы и подразделы основной части работы должны последовательно раскрывать каждую из поставленных задач работы. По сути, каждый раздел или подраздел работы должен быть направлен на решение отдельной задачи, а следовательно, и иметь соответствующее название. Поэтому к постановке целей и задач работы нужно отнестись предельно внимательно. При этом возникает необходимость правильно сгруппировать задачи, сформированные во введении. Основным критерий здесь – сходность рассматриваемых в них вопросов по признакам общности и сложности. При этом в работе должна сохраняться логичность изложения материала. На основе изучения работ отечественных и зарубежных авторов (со ссылками на список литературы, приведенный в конце работы) критически оцениваются понятийные категории, рассматриваются различные подходы к решению поставленных проблем, дается их оценка с точки зрения их использования в конкретной социально-экономической или управленческой ситуации, обосновываются и излагаются собственные позиции автора. В данном разделе должное внимание необходимо уделить статистическому и иллюстративному материалу (таблицы, графики, схемы, диаграммы, рисунки). При этом важно, чтобы данный материал логично вписывался в содержание работы и позволял обосновывать те или иные положения автора касательно деятельности организации (или иного объекта исследования) по вопросам исследования рынка труда. Любые данные, используемые в иллюстративном материале, должны быть проанализированы и направлены на решение соответствующих задач контрольной работы

Заключение

Заключение должно содержать основные выводы и рекомендации по каждой из поставленных задач работы. Как правило, заключение должно быть структурировано по пронумерованным пунктам, каждый из которых должен в

сжатой форме представлять выводы по той или иной поставленной задаче с сохранением порядка их рассмотрения. Последние один – три пункта должны быть посвящены заключительным положениям, которые показывают степень и глубину достижения цели работы, ее практическую значимость. Объем заключения должен быть не менее 1 страницы.

Литература

После заключения приводится список используемой литературы и иных необходимых для написания контрольной работы источников. Список использованных источников отражает теоретическую и статистическую базу работы. Список должен содержать не менее 10 наименований. При этом в списке должны содержаться, как правило, законодательные акты, регламентирующие исследуемые хозяйственные отношения, теоретические источники (учебники, книги ведущих ученых-экономистов, монографии, сборники трудов), брошюры и статьи, опубликованные в периодической печати по теме контрольной работы, Internet-источники и др.

Сведения об источниках следует располагать в порядке появления ссылок на источники в тексте (либо в алфавитном порядке) и нумеровать арабскими цифрами без точки, печатать с абзацного отступа. По тексту работы должны быть сделаны ссылки на приведенные в списке литературы источники. Приводимые в списке литературы использованные источники должны быть изданы (или опубликованы) в последние пять лет (исключение составляют законодательно-нормативные документы).

Приложения

Приложения не являются обязательными. Приложения содержат вспомогательный материал, который неуместен для использования в основной части в силу объема или особенностей форматирования. Сюда включаются объемные таблицы, формы документов, промежуточные расчеты и т.д. Приложения оформляются в случае необходимости и по усмотрению автора контрольной работы.

ОФОРМЛЕНИЕ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Контрольная работа оформляется на листах белой бумаги формата А4 (210 × 297 мм), она должна быть сброшюрована в отдельной папке. Распечатка текста осуществляется с одной стороны листа, с соблюдением полей: слева – 30 мм, справа – 10 мм, сверху – 20 мм, снизу – 20 мм. Работа должна быть напечатана на компьютере через 1,5 межстрочных интервала, шрифт Times New Roman Cyr, размер – 14 в текстовом редакторе Microsoft Word. При необходимости могут быть использованы редакторы Excel, формул и рисунков. В тексте применяются только общепринятые сокращения. Отступ красной строки – пять пунктов.

Разделы и подразделы должны иметь заголовки. Заголовки должны четко и кратко отражать содержание разделов. Переносы слов в заголовках не допускаются. Каждый раздел, содержание, введение, заключение, список литературы начинаются с новой страницы, подразделы (параграфы разделов) с новой страницы не начинаются.

Страницы работы следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Титульный лист включается в общую нумерацию страниц. Номер страницы на титульном листе не проставляется. Рисунки и таблицы, расположенные на отдельных листах, включаются в общую нумерацию страниц. Рисунки и таблицы следует располагать в работе непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице, если в указанном месте они не помещаются, а также в приложении. На все рисунки и таблицы должны быть даны ссылки в тексте контрольной работы. Рисунки должны иметь названия, которые помещаются под ними. Рисунки и таблицы следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией.

Выбор темы контрольной работы осуществляется по таблице 1. В первой строке по горизонтали найдите цифру, соответствующую цифре десятков (предпоследняя цифра), а в первом столбце по вертикали – цифре

единиц (последняя цифра). На пересечении этих строк – номер темы, по которой следует писать контрольную работу.

Например: шифр УПО – 0914.0153 – контрольная работа должна быть написана по теме **26**.

Таблица 1

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
3	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
4	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
7	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
8	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

ТЕМЫ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность.
2. Дресс-код как элемент корпоративной культуры.
3. Имидж и репутация как образы корпоративной индивидуальности.
4. Инструменты формирования позитивного образа компании в глазах собственного персонала, партнеров, клиентов и конкурентов.
5. Истоки и источники формирования корпоративной культуры.
6. Исторические предпосылки изучения и различные подходы к пониманию корпоративной культуры.
7. Как сочетаются между собой базовые предположения, ценности и "символы" корпоративной культуры?
8. Компоненты корпоративной культуры.

9. Корпоративная культура и «корпоративная религия».
10. Корпоративные праздники: цели и задачи, алгоритм организации, выбор провайдеров.
11. Корпоративные субкультуры и контркультуры.
12. Критерии анализа корпоративной культуры, диагностика корпоративной культуры.
13. Лидерство и корпоративная культура.
14. Менеджер по корпоративной культуре - роль в компании, выполняемые функции и необходимые компетенции. Алгоритм разработки \ изменения корпоративной культуры.
15. Методы изменения корпоративной культуры.
16. Методы поддержания корпоративной культуры.
17. Планирование и организация работы по формированию корпоративной культуры.
18. Подходы к формированию лидерами корпоративной культуры.
19. Стиль руководства и его виды.
20. Факторы внешней и внутренней среды, воздействующие на формирование корпоративной культуры.
21. Функции корпоративной культуры.
22. Функции и задачи системы корпоративных отношений и коммуникаций.
23. Корпоративная культура в системе государственной службы и в структурах власти.
24. Корпоративная миссия и представление о философии, миссии, ценностях компании: сходство и различие в понятиях.
25. Корпоративная культура – стимул и препятствие для инновационного развития и внутрифирменных изменений.
26. Корпоративная культура как форма существования корпоративной индивидуальности.
27. Корпоративные мероприятия как инструмент формирования корпоративной идентичности.

28. Лояльность персонала – одно из конкурентных преимуществ компании. Диагностика лояльности. Инструменты поддержания и повышения лояльности сотрудников компании.
29. Медийные средства формирования корпоративной культуры. Корпоративные СМИ и корпоративный интернет.
30. Методы разработки и описания корпоративного кодекса. Примеры корпоративных кодексов компаний в различных сферах бизнеса.
31. Модель воспроизводства корпоративной культуры В.Сате и модель оценки эффективности корпоративной культуры Парсонса.
32. Немедийные средства формирования корпоративной культуры. Корпоративные мероприятия.
33. Основные проблемы при проведении изменений в корпоративной культуре.
34. Особенности функционирования знаково-символической системы предприятия. Особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур.
35. Причины возникновения и проявления сопротивления корпоративной культуре. Инструменты преодоления сопротивления. Адаптация персонала при слиянии и реорганизации компании.
36. Факторы внешней и внутренней среды, воздействующие на формирование корпоративной культуры.
37. Исследования Г. Хофстеда и исследовательско-аналитическое сопровождение работы по формированию корпоративной культуры.
38. Влияние национальных и региональных особенностей корпоративной культуры в управлении персоналом.
39. Деструкторы корпоративных коммуникаций и отношений. Инструменты профилактики и управления конфликтами.
40. Принципы корпоративного поведения в организациях. Составляющие корпоративного этикета.

ЛИТЕРАТУРА

а) основная литература:

1. Бодуан Ж.-П. Управление имиджем компании. Паблик рилейшнз: предмет и мастерство. - М.: Консалтинговая группа "Имидж-Контакт", ИНФРА-М, 2001.
2. Гибсон Д., Иванцевич Д., Доннелли-мл. Д. Организации: поведение, структура, процессы. - М., 2000.
3. Дак Д.-Д. Монстр перемен. Причины успеха и провала организационных преобразований. - М.: Альпина Паблишер, 2002.
4. Кунде Й. Корпоративная религия: Создание сильной компании с яркой индивидуальностью и корпоративной душой. - СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2002.
5. Региональная пресса: проблемы менеджмента / Редактор-составитель И.М. Дзялошинский. – М.: Права человека, 2001.

б) дополнительная литература:

1. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии «корпоративная культура». - М., 1999.
2. Албастова Л. Н. Технология эффективного менеджмента.- М.: “Издательство ПРИОР”, 1998. - 288 с.
3. Гуияр Ф.Ж., Келли Д.Н. Преобразование организации. - М.: Дело, 2000.
4. Гурков И.Б. «Стратегический менеджмент организации» ЗАО «Бизнес – школа», «Интел-Синтез», Москва 2001.
5. Джи Б. Имидж фирмы: Планирование, формирование, продвижение. - СПб., 2000.
6. Иванова С. Корпоративная культура - эффективное средство мотивации сотрудников. // Служба персонала. 1998. № 9.
7. Коллинз Д. От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет. - СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2002.

8. Корпоративная культура Intel. – URL: <http://www.mtel.ru/mtel/30th/cn71898c.htm>
9. Корпоративная культура в практике бизнеса: символы и образы. – URL: <http://e-xecutive.ru/publications/aspects/>
10. Коттер Дж.П. Впереди перемен. - М: Олимп-Бизнес, 2003.
11. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - М.: Дело, 1993.
12. Крылов Н. Конференции, съезды, вечеринки - все это ритуалы процесса интеграции // Капитал (Москва), №7, .2.3.1997.
13. Крылов Н. Поощрение и порицание - это вам ни хухры-мухры, это ритуалы // Капитал (Москва), №6, 5.3.1997.
14. Крылов Н. Традиции и ритуалы: От ремесленников Древнего Рима до компаний XX века // Капитал (Москва), №5, 26.2.1997.
15. Крылов Н., Никифорок К. Потенциал фирмы зависит от корпоративной культуры // Капитал (Москва), №9, 26.3.1997.
16. Культ культуры // Советник. 1997. №10.
17. Культ культуры. – URL: <http://www.nns.ru/analytdoc/sobes/kult.html>
18. Культура организации. – URL: http://panorama.irk.ru/~chuck/_tmp/rentex.old/develop/Konspekt/num10/pp2.htm
19. Культура организации. – URL: <http://src.nsu.ru/psych/konspekt/k20/k20-6.htm>
20. Кучерова О. Nissan запретил сотрудникам быть вежливыми. У компании не хватает на это средств // Русский телеграф, №074, 25.4.1998.
21. Ладанов И. Социокультура организации // Управление персоналом, № 5 (35), 1999.
22. Лапицкий М. Предпринимательская культура. – URL: http://www.transport.ru/2_period/min_ekon/N296/pred.htm
23. Магура М. И. Патриотизм персонала по отношению к своей организации - решающее конкурентное преимущество // Управление персоналом. 1998. № 11.

24. Майстер Д. Делай то, что проповедуешь. Что руководители должны делать для создания корпоративной культуры, нацеленной на высокие достижения.- М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
25. Менегетти А. Психология лидера. – М., 1999.
26. Менеджмент СМИ в 2002 году. Материалы семинара / Под общей редакцией В.Л.Иваницкого. – М.: Пульс, 2002.
27. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М., Дело, 1992.
28. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. - СПб.: Питер, 2002.
29. Нордстрем К.А., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. - СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2002.
30. Пасти С. Российский журналист в контексте перемен. Университет Тампере. 2004.
31. Пригожин А.И. Методы развития организаций. - М.: МЦФЭР, 2003.
32. Пшенников В. Honda: творческий лик //Япония сегодня, Москва, №2, 15.2.1997.
33. Пшенников В. Это-Sony. //Япония сегодня, Москва, №11, 15.11.1997.
34. Самарцева О.К. Организационная культура предприятия. – URL: http://ipmconsult.ru/conferences/doclad_personal.php
35. Саморегулирование журналистского сообщества. Опыт. Проблемы. Перспективы становления в России. - М.: Галерея, 2004.
36. Сащенкова Н. Организационная культура и ее влияние на эффективность организации. - Обнинск, 2001.
37. Собчик Е. Корпоративная культура. Царское ли это дело? Из опыта работы с крупными коммерческими организациями. – URL: http://www.ug.m/ug_pril/ol/97/39/t4_1.htm
38. Сообщества добиваются успеха скорее, чем «машины» // Капитал (Москва), №10(109), 2.4.1997.
39. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002.

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. [Электронный ресурс]/ Василенко С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 105 с- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/5971>.— ЭБС «IPRbooks».
2. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 535 с- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20983>.— ЭБС «IPRbooks».
3. Ковалева А.И. Организационная культура производственных предприятий [Электронный ресурс]: Монография/ Ковалева А.И., Колмыкова М.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2011.— 138 с- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8445>.— ЭБС «IPRbooks».
4. Корсакова А.А. Организационная культура [Электронный ресурс]: Учебное пособие/ Корсакова А.А., Захарова Т.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2008.— 192 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10733>.— ЭБС «IPRbooks».
5. Орехов С.А. Теория корпоративного управления [Электронный ресурс]: Учебное пособие/ Орехов С.А., Селезнев В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 200 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10864>.— ЭБС «IPRbooks».
6. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: Учебник/ Персикова Т.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2012.— 288 с- Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14320>.— ЭБС «IPRbooks».