

**ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT HỌC PHẦN****1. Thông tin chung về học phần**

- Tên học phần: Văn hóa tổ chức (Organization Culture)
- Mã số học phần: 1720213
- Số tín chỉ học phần: 3 tín chỉ
- Thuộc chương trình đào tạo của bậc, ngành: Đại học
- Số tiết học phần:
  - Nghe giảng lý thuyết : 30 tiết
  - Thảo luận : 5 tiết
  - Hoạt động theo nhóm : 5 tiết
  - Thực tế : 5 tiết
  - Tự học : 90 giờ
- Đơn vị phụ trách học phần: Quan hệ công chúng/ Khoa Quan hệ quốc tế

**2. Học phần trước:**

**3. Mục tiêu của học phần:** Sau khi kết thúc học phần, sinh viên cần đạt được những điều sau:

- Kiến thức: Sinh viên có được kiến thức nền tảng về văn hóa tổ chức: khái niệm về văn hóa tổ chức, tầm quan trọng của văn hóa tổ chức, các thành tố tạo nên văn hóa của một tổ chức, quá trình xây dựng và định hình văn hóa tổ chức, giá trị cốt lõi của tổ chức, mối quan hệ giữa văn hóa tổ chức và lãnh đạo...

- Kỹ năng: Sinh viên cần đạt được những kỹ năng sau:

- Kỹ năng phân tích
- Kỹ năng quan sát
- Kỹ năng làm việc nhóm
- Kỹ năng thuyết trình

- Thái độ: Sinh viên có được ý thức và thái độ nghiêm túc khi tham gia môn học, tích cực tham gia các hoạt động liên quan đến môn học và đóng góp ý kiến, xây dựng bài giảng

**4. Chuẩn đầu ra:**

	Nội dung	Đáp ứng CDR CTĐT
<b>Kiến thức</b>	4.1.1.Nhận biết các tầng văn hóa của một tổ	<b>K1</b>

	chức và các mô hình văn hóa của một tổ chức	
	4.1.2.Nhận thức quá trình xây dựng văn hóa của một tổ chức và mối quan hệ giữa văn hóa và lãnh đạo	<b>K2, K3</b>
<b>Kỹ năng</b>	4.2.1.Có khả năng phân tích, đánh giá tổng quan về văn hóa của một tổ chức	<b>S2</b>
	4.2.2.Kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình	<b>S1,S3</b>
<b>Thái độ</b>	4.3.1 Tôn trọng và học hỏi từ các kiểu văn hóa khác nhau	<b>A1</b>
	4.3.2 Chuyên cần và nghiêm túc trong học tập	<b>A2,A3</b>

### 5. Mô tả tóm tắt nội dung học phần:

Từ lâu, chúng ta không thể phủ định tầm ảnh hưởng của văn hóa đối với xã hội, các tổ chức, và cá nhân. Mỗi xã hội tồn tại một nền văn hóa phản ánh đặc thù của xã hội đó. Tương tự, trong mỗi tổ chức tồn tại một nền văn hóa chi phối các hoạt động, giá trị tinh thần và vật chất của tổ chức đó. Nghiên cứu về văn hóa của một tổ chức là nghiên cứu về cách thức tổ chức đó vận hành, lối hành xử giữa các cá nhân trong tổ chức đó, và phong cách làm việc, giải quyết vấn đề, v.v

Môn học cung cấp sinh viên các kiến thức cơ bản về văn hóa tổ chức, cụ thể là văn hóa doanh nghiệp. Sau khi kết thúc môn học, sinh viên có khả năng quan sát và nhận thức được văn hóa của tổ chức đó, mối quan hệ giữa văn hóa và lãnh đạo. Từ đó sinh viên có thể rút ra được lối ứng xử phù hợp trong môi trường làm việc thực tế sau này.

### 6. Nội dung và lịch trình giảng dạy:

#### - Các học phần lý thuyết:

<b>Buổi/ Tiết</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Hoạt động của giảng viên</b>	<b>Hoạt động của sinh viên</b>	<b>Giáo trình chính</b>	<b>Tài liệu tham khảo</b>	<b>Ghi chú</b>
Tuần 1	Introduction about the course 1. Why bother? 1.1 Leadership and Culture are intertwined 1.2 Subcultures 1.3 Merger Options 1.4 How Culture Matters at	- Giới thiệu chung về khóa học  - Hướng dẫn chia	- Chia nhóm  -Nghe giảng, ghi chú  Trả lời	Cuốn 1 Trang 3-20	cuốn [2]	

	Different Stages of Growth	nhóm - Thuyết giảng, đặt câu hỏi thảo luận	câu hỏi Thảo luận nhóm theo chủ đề			
<b>Tuần 2</b>	2. What is culture anyway? 2.1 The three levels of culture 2.1.1 Level 1: Artifacts 2.1.2 Level 2: Espoused Values 2.1.3 Level 3: Shared Tacit Assumptions 2.2 How Do We Define Culture? 2.3 Implications of This Definition	Thuyết giảng Cho ví dụ Đặt câu hỏi	-Nghe giảng, ghi chú Trả lời câu hỏi Thảo luận nhóm	Cuốn 1 Trang 21-36		
<b>Tuần 3</b>	3. What are the Elements and Dimensions of Organizational Culture? 3.1 Surviving in the External Environment 3.1.1 Mission, Strategy, Goals 3.1.2 Means: Structure, Systems, and Processes 3.1.3 Measurement: Error-Detection and Correction Systems 3.2 Integrating the Human Organization 3.2.1 Common Language and Concepts 3.2.2 Group Boundaries: Who is in and Who is out? 3.2.3 How relationships, Rank and Authority Are Defined?	Thuyết giảng Đặt câu hỏi	-Nghe giảng, ghi chú Trả lời câu hỏi Thảo luận nhóm	Trang 37-60		
<b>Tuần 4</b>	4. Deeper Assumptions 4.1 National and Ethnic Bases of Culture 4.2 Assumptions About the Relationship of Humans to Nature 4.2.1 Assumptions about Human Nature	Thuyết giảng Đặt câu hỏi	Nghe giảng, ghi chú Trả lời câu hỏi Thảo luận nhóm	Trang 61-76		

	<p>4.2.2 Assumptions about Human Relationships</p> <p>4.3 Assumptions About the Nature of Reality and Truth</p> <p>4.4 Assumptions about Time</p> <p>4.5 Assumptions about Space</p>					
<b>Tuần 5</b>	<p>5. When and How to assess your culture</p> <p>5.1 Should You Use a Survey?</p> <p>5.2 Why Culture Surveys Do Not and Cannot Measure Culture?</p> <p>5.3 Can you Infer Culture from Self- Analysis?</p>	<p>Thuyết giảng</p> <p>Hướng dẫn làm việc nhóm,</p> <p>Hướng dẫn sinh viên tham quan thực tế công ty/ tổ chức</p>	<p>-Nghe giảng, ghi chú</p> <p>Trả lời câu hỏi</p> <p>Thảo luận nhóm</p> <p>Chuẩn bị cho việc tham quan công ty/ tổ chức</p>	Trang 77- 102		
<b>Tuần 6 +7</b>	<p>6. Cultural Learning, Unlearning, And Transformative Change</p> <p>6.1 A Simplifying Model of Learning, Unlearning, and Transformative Change</p> <p>6.2 Disconfirmation</p> <p>6.3 Survival Anxiety (or Guilt) and Learning Anxiety</p> <p>6.4 How do you create psychological safety?</p> <p>6.5 Refreezing – Seeking a New Equilibrium</p>	<p>Thuyết giảng</p> <p>Hướng dẫn làm việc nhóm</p> <p>Thuyết giảng</p> <p>Hướng dẫn làm việc nhóm,</p> <p>Phân tích case study</p>	<p>-Nghe giảng, ghi chú</p> <p>Trả lời câu hỏi</p> <p>Thảo luận nhóm , thuyết trình</p> <p>-Nghe giảng, ghi chú</p> <p>Trả lời câu hỏi</p> <p>Thảo luận nhóm</p> <p>- Tiến hành tham quan công ty/ tổ chức</p>	105 - 122		
<b>Tuần 8 +9</b>	<p>7. Culture Creation, Evolution, and Change in</p>	<p>Thuyết giảng</p>	<p>-Nghe giảng,</p>	123 - 146		

+ 10	<p>Start-Up Companies</p> <p>7.1 Founding and Early Growth</p> <p>7.2 How Founders and Leaders Embed Cultural Elements</p> <p>7.3 Culture Learning, Evolution, and Change Mechanisms</p> <p>7.4 The impact of Size and Age – Bureaucratization and the Loss of “Functional Familiarity”</p> <p>7.5 Managing Problems of Succession</p>	<p>Hướng dẫn làm việc nhóm,</p> <p>Phân tích case study</p>	<p>ghi chú</p> <p>Trả lời câu hỏi</p> <p>Thảo luận nhóm</p>			
<p><b>Tuần 11 +12</b></p>	<p>8. Culture Dynamics in the Nature of the Company</p> <p>8.1 From Ownership to General Management Structures</p> <p>8.2 Culture Change Processes in Organizational Mid-life: Planned and Managed Culture Change through Parallel Learning Systems</p> <p>8.3 The Change Team and Change Steps</p> <p>8.4 Structural and Process Interventions</p> <p>8.5 Involving the Employees</p>	<p>Thuyết giảng</p> <p>Hướng dẫn làm việc nhóm</p>	<p>-Nghe giảng, ghi chú</p> <p>Trả lời câu hỏi</p> <p>Thảo luận nhóm</p>	147 - 168		
<p><b>Tuần 13</b></p>	<p>9. Mid-life crisis and potential decline</p> <p>9.1 Changing Dysfunctional Elements in the Core Culture.</p> <p>9.2 Possible Change Mechanisms</p> <p>9.3 Change Leaders and Change Agents</p>	<p>Thuyết giảng</p> <p>Hướng dẫn làm việc nhóm</p>	<p>-Nghe giảng, ghi chú</p> <p>Trả lời câu hỏi</p> <p>Thảo luận nhóm</p>	169 - 186		
<p><b>Tuần 14 + 15</b></p>	<p><b>Group Presentations and Discussions</b></p>	<p>Hướng dẫn thảo luận</p>	<p>-Thuyết trình, báo cáo kết quả tham quan công ty/</p>			

			tổ chức thảo luận			
--	--	--	-------------------	--	--	--

## 7. Nhiệm vụ của sinh viên:

Sinh viên phải thực hiện các nhiệm vụ như sau:

- Tham dự tối thiểu 80% số tiết học lý thuyết.
- Tham gia đầy đủ 100% thực tập và có báo cáo kết quả.
- Thực hiện đầy đủ các bài tập nhóm/ bài tập và được đánh giá kết quả thực hiện.
- Tham dự thi kết thúc học phần.
- Chủ động tổ chức thực hiện giờ tự học.

## 8. Đánh giá kết quả học tập của sinh viên:

### 8.1. Cách đánh giá

Sinh viên được đánh giá tích lũy học phần như sau:

TT	Điểm thành phần	Quy định	Trọng số	Mục tiêu
1	Điểm chuyên cần	Số tiết tham dự học/tổng số tiết	10%	4.3.2
2	Điểm bài tập	Số bài tập đã làm/số bài tập được giao	10%	4.2.1; 4.2.2; 4.3
3	Điểm bài tập nhóm	- Báo cáo, thuyết trình - Được nhóm xác nhận có tham gia	20%	4.2.1; 4.2.2; 4.3.
4	Điểm cuối kỳ	- Tham gia bài thi cuối kỳ	60%	4.2.; 4.3

### 8.2. Cách tính điểm

- Điểm đánh giá thành phần và điểm thi kết thúc học phần được chấm theo thang điểm 10 (từ 0 đến 10), làm tròn đến 0.5.
- Điểm học phần là tổng điểm của tất cả các điểm đánh giá thành phần của học phần nhân với trọng số tương ứng. Điểm học phần theo thang điểm 10 làm tròn đến một chữ số thập phân.

## 9. Tài liệu học tập:

### 9.1. Giáo trình chính:

[1] The Corporate Culture Survival Guide, Edgar H. Schein, Wiley, 2009.

### 9.2. Tài liệu tham khảo:

[2] Văn hóa doanh nghiệp và sự lãnh đạo (Organizational Culture and Leadership), Edgar H.Schein, Nguyễn Phúc Hoàng, Hà Nội: Thời Đại, 2012

[3] Văn hóa doanh nghiệp, TS. Đỗ Thị Phi Hoài, Nhà xuất bản Học viện Tài chính, 2009

## 10. Hướng dẫn sinh viên tự học:

Tuần /Buổi	Nội dung	Lý thuyết (tiết)	Thực hành (tiết)	Nhiệm vụ của sinh viên
1	<p>1. Why bother?</p> <p>1.1 Leadership and Culture are intertwined</p> <p>1.2 Subcultures</p> <p>1.3 Merger Options</p> <p>1.4 How Culture Matters at Different Stages of Growth</p>	3	0	<p>-Nghiên cứu trước:</p> <p>+Tài liệu [1]: nội dung từ trang 3 - 20</p> <p>+Tra cứu nội dung về văn hóa và lãnh đạo</p> <p>-Tham gia thảo luận về văn hóa và lãnh đạo</p>
2	<p>2. What is culture anyway?</p> <p>2.1 The three levels of culture</p> <p>2.1.1 Level 1: Artifacts</p> <p>2.1.2 Level 2: Espoused Values</p> <p>2.1.3 Level 3: Shared Tacit Assumptions</p> <p>2.2 How Do We Define Culture?</p> <p>2.3 Implications of This Definition</p>	3	0	<p>-Nghiên cứu trước:</p> <p>+Tài liệu [1]: nội dung từ trang 21 - 36</p> <p>+Ôn lại nội dung 1.1 và 1.2 đã học ở học phần 1</p> <p>+Tra cứu nội dung về các mức độ của văn hóa</p>
3	<p>3. What are the Elements and Dimensions of Organizational Culture?</p> <p>3.1 Surviving in the External Environment</p> <p>3.1.1 Mission, Strategy, Goals</p> <p>3.1.2 Means: Structure, Systems, and Processes</p> <p>3.1.3 Measurement: Error-</p>	2	1	<p>-Nghiên cứu trước:</p> <p>+Tài liệu [1]: nội dung từ trang 37 - 58</p> <p>+Xem lại nội dung chương 1 đã học ở học phần trước</p> <p>+Tra cứu nội dung về các dạng văn hóa doanh nghiệp</p>

	<p>Detection and Correction Systems</p> <p>3.2 Integrating the Human Organization</p> <p>3.2.1 Common Language and Concepts</p> <p>3.2.2 Group Boundaries: Who is in and Who is out?</p> <p>3.2.3 How relationships, Rank and Authority Are Defined?</p>			
<b>4</b>	<p>4. Deeper Assumptions</p> <p>4.1 National and Ethnic Bases of Culture</p> <p>4.2 Assumptions About the Relationship of Humans to Nature</p> <p>4.2.1 Assumptions about Human Nature</p> <p>4.2.2 Assumptions about Human Relationships</p> <p>4.3 Assumptions About the Nature of Reality and Truth</p> <p>4.4 Assumptions about Time</p> <p>4.5 Assumptions about Space</p>	2	1	<p>-Nghiên cứu trước:</p> <p>+Tài liệu [1]: nội dung từ trang 61 - 76</p> <p>+Xem lại nội dung đã học ở học phần trước</p>
<b>5</b>	<p>5. When and How to assess your culture</p>	2	1	<p>-Nghiên cứu trước:</p> <p>+Tài liệu [1]: nội dung từ trang 77 - 102</p> <p>+Xem lại nội dung đã học ở học phần</p>



	<p>5.1 Should You Use a Survey?</p> <p>5.2 Why Culture Surveys Do Not and Cannot Measure Culture?</p> <p>5.3 Can you Infer Culture from Self-Analysis?</p>			<p>trước</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Làm quiz</li> <li>- Liên hệ cơ quan/ tổ chức để tham quan thực tế</li> <li>- Chuẩn bị cho buổi tham quan</li> </ul>
<b>6 + 7</b>	<p>6. Cultural Learning, Unlearning, And Transformative Change</p> <p>6.1 A Simplifying Model of Learning, Unlearning, and Transformative Change</p> <p>6.2 Disconfirmation</p> <p>6.3 Survival Anxiety (or Guilt) and Learning Anxiety</p> <p>6.4 How do you create psychological safety?</p> <p>6.5 Refreezing – Seeking a New Equilibrium</p>	2	4	<p>Nghiên cứu trước:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+Tài liệu [1]: nội dung từ trang 105 - 122</li> <li>+Xem lại nội dung đã học ở học phần trước</li> <li>- tiến hành tham quan thực tế cơ quan, công ty.</li> </ul>
<b>8 + 9 + 10</b>	<p>7. Culture Creation, Evolution, and Change in Start-Up Companies</p> <p>7.1 Founding and Early Growth</p> <p>7.2 How Founders and Leaders Embed Cultural</p>	4	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nghiên cứu trước:</li> <li>+Tài liệu [1]: nội dung từ trang 123 - 146</li> <li>+Xem lại nội dung đã học ở học phần trước</li> <li>-Làm việc nhóm: tham gia thảo luận</li> </ul>

	<p>Elements</p> <p>7.3 Culture Learning, Evolution, and Change Mechanisms</p> <p>7.4 The impact of Size and Age – Bureaucratization and the Loss of “Functional Familiarity”</p> <p>7.5 Managing Problems of Succession</p>			
<b>11+ 12</b>	<p>8. Culture Dynamics in the Nature of the Company</p> <p>8.1 From Ownership to General Management Structures</p> <p>8.2 Culture Change Processes in Organizational Mid-life: Planned and Managed Culture Change through Parallel Learning Systems</p> <p>8.3 The Change Team and Change Steps</p> <p>8.4 Structural and Process Interventions</p> <p>8.5 Involving the Employees</p>	3	3	<p>Nghiên cứu trước:</p> <p>+Tài liệu [1]: nội dung từ trang 147 - 168</p> <p>+Xem lại nội dung đã học ở học phần trước</p>
<b>13</b>	<p>9. Mid-life crisis and potential decline</p> <p>9.1 Changing Dysfunctional Elements in the Core Culture.</p>	2	1	<p>- Nghiên cứu trước:</p> <p>+Tài liệu [1]: nội dung từ trang 169 – 186</p> <p>+Xem lại nội dung đã học ở học phần trước</p>

	9.2 Possible Change Mechanisms 9.3 Change Leaders and Change Agents			-Làm việc nhóm: tham gia thảo luận - Chuẩn bị cho buổi thuyết trình và báo cáo
14 + 15	<b>Group Presentations and Discussions</b>	0	6	- Thuyết trình theo nhóm - Tham gia thảo luận

*Ngày....tháng.... năm 201*

**Trưởng khoa**

*(Ký và ghi rõ họ tên)*

*Ngày....tháng.... năm 201*

**Tổ trưởng Bộ môn**

*(Ký và ghi rõ họ tên)*

*Ngày....tháng.... năm 201*

**Người biên soạn**

*(Ký và ghi rõ họ tên)*

*Ngày....tháng.... năm.....*

**Ban giám hiệu**