

## АННОТАЦИЯ

дисциплины Б1.В.10.06 «Организационная культура» Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа (профиль) "Социальная работа на предприятиях и фирмах различных видов деятельности, организационно-правовых форм и форм собственности"

**Объем трудоемкости:** 3 зачетные единицы (108 часов, из них – 40,3 часов *контактной работы*: лекционных 18ч., практических 18 ч., КСР 4 часа; 41 час *самостоятельной работы*; ИКР 0,3 часа)

### Цель дисциплины:

Главная цель изучаемого материала состоит в возможности формирования представлений об основных элементах организационной культуры, о закономерностях ее становления и развития, а также способах и методах формирования и изменения организационной культуры. Актуальность изучения учебной дисциплины «Организационная культура» заключается в том, что данный курс отражает реальные проблемы современного российского менеджмента и развивает способность к реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения

### Задачи дисциплины:

Для достижения цели данного курса предполагается решение следующих задач:

во-первых, понять, что такое организационная культура, знать, как ее диагностировать, формировать и изменить;

во-вторых, на основе этих знаний научить студентов создавать оптимальную организационную культуру для компании, и таким образом повышать эффективность управления персоналом и обеспечивать общую конкурентоспособность и выживаемость организации;

в-третьих, развить у студентов способность к реализации межведомственного взаимодействия и координации деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения

### Место дисциплины в структуре ООП ВО

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Психология управления», «Психология», «Методы исследования в социальной работе», «Психология труда».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Конфликтология в социальной работе», «Менеджмент НКО», «Социальная политика организации».

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

| Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части)                                  | В результате изучения учебной дисциплины, обучающиеся должны        |  |   |
|--------------------|--|---|--|---|
|                    |  | знать   | уметь  | владеть   |
| ПК-7               | способностью реализации межведомственного взаимодействия и координации | к основам корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи | налаживать коммуникационные каналы и средства передачи информации, | технологией разработки программы мероприятий, направленных на улучшение |

| Индекс компетенции | Содержание компетенции (или её части)   | В результате изучения учебной дисциплины, обучающиеся должны   |   |  |
|--------------------|---|--|---|--|
|                    |   | знать  | уметь   | владеть  |
|                    | деятельности специалистов, организаций социального обслуживания, общественных организаций и/или индивидуальных предпринимателей, осуществляющих социальное обслуживание и иные меры социальной защиты населения | информации, понятия благонадежность и лояльность персонала, теоретические основы сопротивления персонала оргкультуре компании  | повышать уровень благонадежности персонала, диагностировать лояльность персонала  | коммуникационных каналов и средств передачи информации в процессе внутренних коммуникаций  |
| ПК-8               | способностью к организационно-управленческой работе в подразделениях организаций, реализующих меры социальной защиты граждан  | теоретические аспекты организационной культуры, существующие подходы к определению культуры организации, методологические и методические проблемы диагностирования культуры организации. особенности влияния организационной культуры на различные подсистемы организации. | описывать культуру конкретной организации по ее элементам, а также существующие субкультуры, использовать инструменты диагностики организационной культуры, разрабатывать и вводить в практику необходимые изменения организационной культуры | методами диагностики и анализа организационной культуры и ее субкультур, на основе данных, собранных о культуре компании и организационной стратегии, навыками проводить оценку культуры, а также разрабатывать рекомендации по формированию необходимых культурных изменений. |

### Содержание и структура дисциплины (модуля)

| № раздела | Наименование разделов  | Количество часов ОФО |                   |    |     |
|-----------|--|----------------------|-------------------|----|-----|
|           |  | Всего                | Аудиторная работа |    | СРС |
|           |  |                      | Л                 | ПЗ |     |
| 1         | 2  | 3                    | 4                 | 5  | 6   |
| 1.        | Понятие, сущность и важнейшие элементы организационной культуры  | 8                    | 2                 | 2  | 4   |
| 2.        | Свойства, функции и методы изучения организационной культуры, корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации | 8                    | 2                 | 2  | 4   |
| 3.        | Принципы и методы формирования организационной культуры  | 8                    | 2                 | 2  | 4   |
| 4.        | Ценности и нормы   | 8                    | 2                 | 2  | 4   |

| №<br>раздела | Наименование разделов  | Количество часов ОФО |                   |    |     |
|--------------|--|----------------------|-------------------|----|-----|
|              |  | Всего                | Аудиторная работа |    | СРС |
|              |  |                      | Л                 | ПЗ |     |
| 1            | 2  | 3                    | 4                 | 5  | 6   |
|              | организационной культуры.  |                      |                   |    |     |
| 5.           | Социально-психологический климат организации   | 8                    | 2                 | 2  | 4   |
| 6.           | Типологии организационных культур  | 7                    | 0                 | 2  | 5   |
| 7.           | Диагностика типа культуры и построение профиля оргкультуры                                 | 8                    | 2                 | 2  | 4   |
| 8.           | Отбор персонала, соответствующего типу организационной культуры                            | 6                    | 2                 | 0  | 4   |
| 9.           | Соппротивление работников оргкультуре компании   | 8                    | 2                 | 2  | 4   |
| 10.          | Благонадежность персонала и пути ее повышения Лояльность персонала и методы ее диагностики | 8                    | 2                 | 2  | 4   |
|              | КСР  | 4                    |                   |    |     |
|              | Итого  | 108                  | 18                | 18 | 41  |

**Курсовые проекты или работы:** не предусмотрены

**Вид аттестации:** экзамен

**Основная литература:**

1. Грошев И.В. Организационная культура. [Электронный ресурс] - учебник. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015- <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>
2. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учебное пособие для студентов вузов. / О.Г. Тихомирова - М.: ИНФРА-М, 2012.
3. Персикова Т.Н. Корпоративная культура: учебник для студентов вузов / Т.Н. Персикова – М.: Логос, 2012 – 286 с.

Автор: доцент, к.психол.наук, Юркова И.Г.