

АННОТАЦИЯ

дисциплины Б1.О.27 Организационная культура

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Развитие и оценка персонала

Объем трудоемкости: 3 зачетные единицы (ОЗФО) и 4 зачетные единицы ОФО

Цель освоения дисциплины 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. Недооценка культуры, национальных особенностей менталитета негативно сказываются на организации, а потому специалисты в области организационной психологии должны более внимательно анализировать возможности и ограничения использования такого фактора как организационная культура.

Воспитательная цель – развитие личности гражданина, ориентированной на традиционные культурные, духовные и нравственные ценности российского общества, способной к активной социальной адаптации в обществе и самостоятельному жизненному выбору, к началу трудовой деятельности и продолжению профессионального образования, к самообразованию и самосовершенствованию

Задачи освоения дисциплины:

- 1) изучить сущность организационной культуры;
- 2) знать, как ее диагностировать и формировать;
- 3) научить обучающихся создавать оптимальную организационную культуру для компании, и таким образом повышать эффективность управления персоналом и обеспечивать общую конкурентоспособность и выживаемость организации;
- 4) развить у обучающихся корректное отношение к организации и ее сотрудникам.

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Организационная культура» относится к обязательной части ОПОП. Опирается на знания обучающихся общих основ психологии, менеджмента, развития организации, основ управления персоналом, организационного поведения. Изучается в 4 семестре ОФО и 9 семестре ОЗФО.

Для успешного освоения дисциплины обучающиеся должны знать основные понятия психологии, основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных; быть способны развивать свой профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы, к аналитической работе; обладать способностью использовать для решения задач современные технические средства и информационные технологии; уметь осуществлять научно-исследовательскую деятельность в целях получения новых знаний; применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; владеть навыками самостоятельной работы, умением организовывать свой труд; уметь выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации; обладать комплексным видением современных проблем управления персоналом и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; уметь выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели.

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: УК-3.2; УК-5.2; ПК-3.5.

Коды компетенций Название компетенции	Краткое содержание/ определение и структура компетенции (знать, уметь, владеть). Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
ИУК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	ИУК-3.2.3-1. Знает сущность командных и личных интересов и особенности их согласования.
	ИУК-3.2.У-1. Умеет выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы.
	ИУК-3.2.У-2. Владеет способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы.
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	
ИУК-5.2. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии	ИУК-5.2.3-1. Определяет способы конструктивного поведения в конфликте, преодоления коммуникативных барьеров в конфликте при межкультурном взаимодействии.
	ИУК-5.2.3-1. Воспринимает и учитывает способы конструктивного поведения, преодоления коммуникативных барьеров в конфликте в организации при межкультурном взаимодействии.
	ИУК-5.2.У-1. Демонстрирует способы конструктивного поведения в конфликте в организации, способы преодоления коммуникативных барьеров в конфликте при межкультурном взаимодействии.
ПК-3. Способен проводить организацию адаптации и стажировки персонала, осуществлять администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	
ИПК-3.5. Внедряет системы вовлечения работников в корпоративную культуру.	ИПК-3.5.3-1. Понимает особенности внедрения системы вовлечения работников в корпоративную культуру.
	ИПК-3.5.У-1. Определяет способы внедрения системы вовлечения работников в корпоративную культуру.
	ИПК-3.5.У-2. Демонстрирует навыки внедрения системы вовлечения работников в корпоративную культуру

Основные разделы дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по темам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые в 4 семестре на 2 курсе (очная форма)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов					СР	
		Всего	Контактная работа					
			Л	ПЗ	ЛР	КСР		
1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	Организационная культура как система доминирующих ценностей, целей и норм в организации	17	2	4				11
2.	Типологии организационной культуры	22	4	6		1		11

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов					
		Всего	Контактная работа				СР
			Л	ПЗ	ЛР	КСР	
3.	Методы изучения и изменения культуры организации	28	2	4		1	11
4.	Управление организационной культурой	17	4	6		1	11
5.	Лидерство и профессионализм менеджера в управлении организационной культурой	17	2	4			11
6.	Влияние организационной культуры на управление персоналом	17	2	4		1	10
ИКР		0,3					
Контроль		26,7					
Итого		108	16	32	-	4	65

Разделы дисциплины, изучаемые в 9 семестре на 5 курсе (очно-заочная форма)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов					
		Всего	Контактная работа				СР
			Л	ПЗ	ЛР	КСР	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Организационная культура как система доминирующих ценностей, целей и норм в организации	10	2	2			2
2.	Типологии организационной культуры	15	4	4		1	6
3.	Методы изучения и изменения культуры организации	11	2	2		1	6
4.	Управление организационной культурой	15	4	4		1	6
5.	Лидерство и профессионализм менеджера в управлении организационной культурой	10	2	2			6
6.	Влияние организационной культуры на управление персоналом	11	4	4		1	6
ИКР		0,3					
Контроль		35,7					
Итого		108	18	18	-	4	32

Курсовые работы: не предусмотрены

Форма проведения аттестации по дисциплине: экзамен в 4 семестре (ОФО) и в 9 семестре ОЗФО

Автор: Грузинская Е.И.