

АННОТАЦИЯ

дисциплины **Б1.Б.36 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА**

Объем трудоемкости: 2 зачетные единицы (72 часа, из них – 38,2 часов контактной работы: лекционных 18ч., практических 18 ч., КСР 2 часа; 33,8 часов самостоятельной работы; ИКР 0,2 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. 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.

Задачи дисциплины

1. изучить сущность организационной культуры, знать, как ее диагностировать и формировать;
2. 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;
3. развить у студентов корректное отношение к организации и ее сотрудникам.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Организационная культура» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Основы психологии», «Менеджмент», «Развитие организации», «Основы управления персоналом», «Организационное поведение».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Лидерство и формирование команд», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Основы управленческого консультирования».

Требования к уровню освоения дисциплины:

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных/профессиональных компетенций (ОПК-7, ПК-28, ПК-32)

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
	ОПК -7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия	методологические основы организации кооперации с коллегами, работы на общий результат	Контролировать и оценивать эффективность деятельности других	навыками организации и координации взаимодействия между людьми

№ п. п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других			
1.	ПК-28	знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	основы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, понятия благонадежность и лояльность персонала, теоретические основы сопротивления персонала оргкультуре компании	налаживать коммуникационные каналы и средства передачи информации, повышать уровень благонадежности персонала, диагностировать лояльность персонала	технологией разработки программы мероприятий, направленных на улучшение коммуникационных каналов и средств передачи информации в процессе внутренних коммуникаций
2.	ПК-32	владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	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, в частности на управление персоналом.	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.

Основные разделы дисциплины:

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре (для студентов ОФО)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		СРС
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	6
1.	Понятие, сущность и важнейшие элементы организационной культуры	6	2	2	2
2.	Свойства, функции и методы изучения организационной культуры	8	2	2	4
3.	Принципы и методы формирования организационной культуры	6	2	2	2
4.	Ценности и нормы организационной культуры. Социально-психологический климат организации	8	2	2	4
6.	Типологии организационных культур.	8	2	2	4
7.	Диагностика типа культуры и построение профиля оргкультуры	8	2	2	4
8.	Отбор персонала, соответствующего типу организационной культуры	6	2	2	2
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	6			
	Итого	72	18	18	36

Курсовые работы: не предусмотрены.

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет*

Основная литература:

1. Балашов, А. П. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебное пособие / Балашов А.П. - Москва : Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 278 с. <http://znanium.com/catalog/product/814611>
2. Грошев, И. В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 535 с. - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>.

Автор: Юркова И.Г.