

# ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

## 1. Цель освоения дисциплины

Ознакомление с основными положениями организационной психологии, позволяющими определить роль организационной культуры, как составляющей социальной системы организации.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационная культура» относится к вариативной части блока дисциплин. Для освоения дисциплины «Организационная культура» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Экономика и социология труда», «Этика деловых отношений», «Гендерные аспекты управления персоналом», «Лидерство», «Психодиагностика в управлении персоналом», «Психологические основы управления персоналом», «Теория организации». Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Основы управленческого консультирования», «Управление социальным развитием персонала».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);
- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32).

**В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

### *знать*

- теоретические представления о сущности организационной культуры, закономерностях формирования и изменения организационной культуры;
- способы диагностики организационной культуры;

### *уметь*

- определять тип организационной культуры конкретной организации;
- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;

### *владеть*

- способностью прогнозировать изменения организационной культуры с течением времени и под воздействием обстоятельств;
- приемами формирования и изменения организационной культуры.

## 4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,  
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 36 ч., СРС – 36 ч.),  
распределение по семестрам – 7,

форма и место отчётности – зачёт (7 семестр).

## **5. Краткое содержание дисциплины**

Понятие, структура и содержание организационной культуры.

Понятие, структура и содержание организационной культуры, системный подход к изучению культуры факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Понятие и виды субкультур, нормативная и модальная субкультуры, контркультура. Подходы к типологизации организационных культур, характеристика основных типов.

Изучение, формирование и поддержание организационной культуры.

Содержание и показатели анализа организационной культуры, взаимосвязь культуры и стратегии организации, влияние организационной культуры на организационную эффективность. Принципы и методы формирования организационной культуры, методы поддержания организационной культуры. Методы изменения культуры.

## **6. Разработчик**

Передельская Светлана Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии образования и развития ФГБОУ ВО "ВГСПУ".