УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у магистрантов знаний об организационных ценностях, коммуникационных системах, трудовой этики и морали, видах субкультур, типологии культур, принципов и методов формирования и управления организационной культурой, взаимосвязи культуры и стратегии организации, влияния организационной культуры на организационную эффективность.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление организационной культурой» относится к базовой части блока дисциплин.
Для освоения дисциплины «Управление организационной культурой» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Инновационные методы развития трудового потенциала», «Управление компетенциями работника», прохождения практики «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)».
Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Консультирование и интеллектуальная собственность», «Профилактика профессионального выгорания», «Управление качеством кадрового консалтинга», «Управление конфликтами и стрессами», «Управление сопротивлением изменениями».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:
– готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);
– способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать
– методологию управления организационной культурой;
– принципы развития и формирования оргкультуры;
– основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;

уметь
– анализировать организационную культуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
– организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;

владеть
– методами проектирования и реализации основных функций в области управления организационной культурой;
– современными технологиями диагностики организационной культуры.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 1.94,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 70 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 14 ч., СРС – 47 ч.),
распределение по семестрам – 2 курс, зима, 2 курс, лето,
форма и место отчётности – экзамен (2 курс, лето).

5. Краткое содержание дисциплины

Концепция организационной культуры.
Понятие, структура и содержание организационной культуры. Типология формирования организационной культуры. Понятие и виды субкультур и контркультур.

Актуальность управления организационной культурой.
Основы управления организационной культурой. Содержание и показатели анализа организационной культуры. Технология разработки, внедрения и поддержания организационной культуры. Методы изменения культуры организации. Анализ соответствия культуры принятой стратегии развития организации. Управление организационной культурой в мультинациональных компаниях.

Измерение влияния организационной культуры.
Основные подходы к измерению влияния организационной культуры. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.

6. Разработчик

Попова Ксения Александровна, кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВПО «ВГСПУ».