

# ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

## 1. Цель освоения дисциплины

Овладение теоретическими знаниями и практическими навыками в области управления организационной культурой компании в соответствии с основными тенденциями социально-политического и экономико-технологического развития мирового общества.

## 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 «Анализ финансовой отчетности», «Безопасность жизнедеятельности», «Бухгалтерское дело», «Иностранный язык», «Информационные технологии», «История», «Макроэкономика», «Математика», «Микроэкономика», «Правовое регулирование экономической деятельности», «Физическая культура и спорт», «Философия», «Финансы», «Финансы организации», «Эконометрика», «Бизнес-графика и презентационные технологии», «Информатика», «Культура речи и деловое общение», «Культурология», «Основы аудита», «Предпринимательское право», «Элективные дисциплины по физической культуре и спорту».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Информационные технологии», «Правовое регулирование экономической деятельности», «Налоговое планирование и консультирование», «Оценка эффективности деятельности организации», «Финансовое право», «Электронная отчетность», прохождения практик «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности», «Преддипломная практика».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6);
- способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1).

**В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

### *знать*

- основные подходы к исследованию организационной культуры;
- структуру организационной культуры;
- факторы становления и способы поддержки организационной культуры;

### *уметь*

- анализировать и интерпретировать подходы к исследованию организационной культуры;
- идентифицировать и классифицировать элементы организационной культуры;
- решать задачи, связанные с управлением организационной культуры;

### *владеть*

- навыками системного анализа исследований организационной культуры;
- знаниями о структуре организационной культуры;
- современными технологиями формирования 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 – 12 ч., СРС – 56 ч.),

распределение по семестрам – 3 курс, лето, 4 курс, зима,

форма и место отчётности – зачёт (4 курс, зима).

#### **5. Краткое содержание дисциплины**

Организационная культура: сущность, содержание, функции.

Сущность и содержание организационной культуры. Структура организационной культуры, ее элементы и системы. Типология организационной культуры. Атрибуты организационной культуры: история, правила, обычаи, ритуалы, символы, герои, легенды, мифы, традиции.

Проблема организационной идентичности. Организационная культура как ресурс формирования лояльности и мотивированности сотрудников

Структура организационной культуры.

Типы корпоративных ценностей. Принципы формирования ключевых ценностей. Типы организационной культуры. Основные подходы к классификации корпоративных культур.

Классификации организационной культуры. Уровни, индикаторы организационной культуры. Многослойность организационной культуры. Многоступенчатая модель организационной культуры

Управление организационной культурой.

Ключевые элементы системы управления: стратегия, структура, управление персоналом и их взаимосвязь с организационной культурой. Анализ и формулирование принципов управления организацией в соответствии с общими целями, ценностями и методами работы.

Отражение организационной культуры в организационных и кадровых процедурах: подбор, найм, обучение, оценка, вознаграждение

#### **6. Разработчик**

Насонова Людмила Ивановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры технологии, экономики образования и сервиса ФГБОУ ВО «ВГСПУ».