

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 «Управление персоналом», «Философия», «Информатика», «Качество и уровень жизни населения», «Концепции и модели управления», «Культура управленческой деятельности», «Маркетинг», «Международные аспекты управления персоналом», «Основы менеджмента», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Оценка персонала», «Принятие управленческих решений», «Система карьерного роста персонала», «Теория организации», «Экономика организации».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Коммуникации в управлении», «Антикризисное управление персоналом», «Аудит и контроллинг персонала», «Проектирование систем управления персоналом», «Развитие персонала организации», «Руководство и лидерство», «Современные средства оценивания системы управления персоналом», «Стратегическое управление организацией», «Управление проектами в трудовой сфере», прохождения практик «Ознакомительная практика», «Преддипломная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5);
- способен к обеспечению эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

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 – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т.ч. аудиторных часов – 22 ч., СРС – 86 ч.),

распределение по семестрам – 5,

форма и место отчётности – зачёт (5 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

Зудина Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ»,

Бунина Анастасия Витальевна, ассистент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».