

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра управления

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами»

Квалификация выпускника: магистр

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2021

Управление организационной культурой

Рабочая программа дисциплины

Составитель: к.э.н., доц. М.А. Лашкевич

Ответственный редактор: проф., д.э.н. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
управления

№ 9 от 20.05.2021

Оглавление

1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы	5
2. Структура дисциплины	6
3. Содержание дисциплины	9
4. Образовательные технологии	10
5. Оценка планируемых результатов обучения	11
5.1. Система оценивания	11
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине	11
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	13
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	14
6.1. Список источников и литературы	14
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет	15
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	15
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	16
9. Методические материалы	18
9.1. Планы семинарских занятий	18
Приложение 1 Аннотация программы	21
Приложение 2 Лист изменений	23

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

Целью дисциплины является подготовка специалиста, способного на основе полученных знаний, умений и навыков обоснованно принимать решения по различным вопросам, связанным с проблемами организационной культуры в конкретной организации.

Задачи дисциплины:

- раскрыть содержание понятия организационная культура (суть явления, роль и функции в обеспечении жизнедеятельности организации), представить основные отечественные и зарубежные модели, подходы к концепции организационной культуры;
- ознакомить с типологией организационных культур;
- рассмотреть основные компоненты организационной культуры;
- развить у магистров на основе системного подхода практических навыков анализа показателей организационной культуры и диагностики ее состояния;
- сформировать навыки применения на практике способов управления организационной культурой (формирование, а также изменение, совершенствование текущего ее состояния);
- сформировать навыки применения на практике методик оценки степени влияния организационной культуры на организационную эффективность.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом с в контексте устойчивого развития организации	ПК - 2.6 Способен организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.	Знать: <ul style="list-style-type: none"> - содержание, структуру и свойства организационной культуры; - типологию организационных культур, характеристику основных типов; - принципы и методы формирования организационной культуры и ее связи с организацией труда; Уметь: <ul style="list-style-type: none"> - распознавать специфику организационной культуры в конкретно взятой организации, в том числе концептуальные основания, лежащие в основе ее функционирования; - определить на практике на основании ведущих характеристик тип организационной культуры;

		Владеть: - методами поддержания организационной культуры; - методами изменения организационной культуры.
--	--	--

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление организационной культурой» относится к факультативной части блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Современные технологии в управлении человеческими ресурсами».

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин: современные технологии управления персоналом, организация работы с персоналом, стратегии управления персоналом.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 76 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 20 часов, самостоятельная работа - 56 часов.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			лекции	практические занятия	семинары	самостоятельная работа	
1	Основные компоненты организационной культуры	2	2	4		16	Опрос, кейс
2	Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	2	2	4		20	Опрос, кейс
3	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	2	2	4		20	Расчетно-аналитическая работа
4	Промежуточная аттестация	2		2			зачёт
			6	14		56	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 76 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 16 часов, самостоятельная работа - 60 часа.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			лекции	практические занятия	семинары	самостоятельная работа	
1	Основные компоненты организационной культуры	2	2	2		20	Опрос, кейс
2	Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	2	2	4		20	Опрос, кейс
3	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	2	2	2		20	Расчетно-аналитическая работа
4	Промежуточная аттестация	2		2			зачёт
			6	10		60	

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 76 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 8 часов, самостоятельная работа - 68 часа.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			лекции	практические занятия	семинары	самостоятельная работа	
1	Основные компоненты организационной культуры	1	0,5	1		17	Опрос, кейс
2	Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	1	1	1		17	Опрос, кейс
		2		1			
3	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	1	0,5				Расчетно-аналитическая работа
		2		1		17	
4	Промежуточная аттестация	2		2		17	зачёт
			2	6		68	

3. Содержание дисциплины

№ пп	Наименование раздела дисциплины (тема)	Содержание
1	Основные компоненты организационной культуры	<p>Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Компоненты организационной культуры. Характеристики организационной культуры. Влияние факторов внешней и внутренней среды организации на особенности ее организационной культуры.</p> <p>Дешифровка организационной культуры. Философия, миссия, цели, стратегии и ценности организации. Трудовая этика и мораль. Внешний вид персонала. Коммуникационные системы. Характер взаимодействия.</p>
2	Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	<p>Характер взаимодействия в организации. Степень взаимодействия внутри организации, при которой оно выражено в формальной иерархии и подчиненности.</p> <p>Коммуникационные системы язык общения (использование устной, письменной, невербальной коммуникации, «телефонного права», открытость коммуникации). Зависимость характера коммуникации от отраслевой, функциональной и территориальной принадлежности организации.</p> <p>Организационный климат и культура.</p>
3	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	<p>Содержание и показатели анализа организационной культуры. Стратегии изучения культуры организации. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Управление организационной культурой.</p>

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в изучении курса, предполагают сочетание традиционной лекционно-семинарской формы проведения занятий, а также интерактивные методы, в частности, разбор конкретных ситуаций. Для этого используются различные формы работы: самостоятельная индивидуальная подготовка студентов, работа в группе, представление и обсуждение полученных результатов.

Большая роль отводится групповым формам работы. Взаимодействие в группе, дискуссии способствуют развитию профессионального мировоззрения, языка и речи, помогают лучше понять сущность изучаемых явлений.

Образовательные технологии

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1.	Основные компоненты организационной культуры	Лекция Семинар	Вводная лекция Дискуссия
2.	Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации	Лекция Семинар	Лекция-визуализация Дискуссия на семинаре
3.	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	Лекция Семинар	Лекция-визуализация Рассмотрение реальных примеров Дискуссия

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль: - устный блиц-опрос на коллоквиуме - участие в дискуссии на семинаре - разбор кейсов - научный доклад и реферат на практическом занятии (темы 1-4)	5 баллов 5 баллов 10 баллов 15 баллов	25 баллов 10 баллов 10 баллов 15 баллов
Промежуточная аттестация (зачет)		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации. Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

Шкала оценок

<i>Баллы</i>	<i>Традиционная ШКАЛА</i>		<i>ШКАЛА ECTS</i>
<i>95-100</i>	<i>отлично</i>	<i>зачтено</i>	<i>A</i>
<i>83-94</i>			<i>B</i>
<i>68-82</i>	<i>хорошо</i>		<i>C</i>
<i>56-67</i>			<i>D</i>
<i>50-55</i>	<i>удовлетворительно</i>		<i>E</i>
<i>20-49</i>	<i>неудовлетворительно</i>	<i>не зачтено</i>	<i>FX</i>
<i>0-19</i>			<i>F</i>

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
-------------------------	-------------------------	---

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Формой текущего контроля знаний студентов является устный зачет, в ходе которого оценивается уровень теоретических знаний и навыки решения управленческих задач в области формирования, поддержания и исследования организационной культуры.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Анализ исследований феномена организационной культуры в управленческой литературе.
2. Исследование различных подходов к понятиям «организационная культура» и «корпоративная культура».
3. Анализ взглядов на структуру организационной культуры различных авторов.
4. Анализ влияния факторов прямого воздействия на особенности организационной культуры.
5. Анализ влияния факторов косвенного воздействия на особенности организационной культуры.

6. Анализ влияния факторов внутренней среды организации на особенности ее культуры.
7. Анализ взаимосвязи характеристик персонала организации (по основным параметрам: возраст, пол, образование, характер, культура речи и т.п.) и особенностей ее культуры.
8. Исследование взаимосвязи формулировки миссии, характера деятельности организации и ее организационной культуры.
9. Особенности перехода организационного климата в организационную культуру.
10. Анализ типологий организационных культур, учитывающих особенности организационной структуры и культуры.
11. Исследование типологий организационных культур, учитывающих особенности организационной культуры и лидерства.
12. Анализ способов практической диагностики и изучения организационной культуры.
13. Анализ влияния вопросов внутренней интеграции на формирование клановых культур в организации.
14. Анализ влияния вопросов внешней интеграции на формирование рыночных культур в организации.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Литература

Основная

- Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 624 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-16-003946-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/213130>
- Балашов, А. П. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - Москва : Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 278 с. ISBN 978-5-9558-0475-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/526897>
- Грошев, И.В. Организационная культура: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 288 с. - ISBN 978-5-238-00793-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028734>

Дополнительная

Виханский, О. С. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 5-е изд., стер. - Москва : Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. - 576 с. ISBN 978-5-9776-0164-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/373936>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

Перечень БД и ИСС

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины необходимы:

- демонстрационные приборы для лекции-визуализации,
- мультимедийные средства для открытия кейсов на лекциях и семинарах,

Требования к аудиториям:

- для проведения семинаров необходимы компьютерные классы,
- для лекций и семинаров необходимо наличие доски и специально оборудованные для показа слайдов и работы на персональных компьютерах аудитории.

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения
-------	-----------------	---------------	------------------------

			<i>(лицензионное или свободно распространяемое)</i>
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	лицензионное

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Семинар 1.

Тема занятия: «Основные компоненты организационной культуры»

Цель занятия: рассмотреть основные компоненты организационной культуры

Задачи занятия:

1. Рассмотреть понятие «организационная культура».
2. Выявить факторы, влияющие на особенности организационной культуры.
3. Выявить особенности влияния философии, целей, стратегий, ценностей организации на ее культуру.

Рекомендуемая литература

Учебная литература

Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 624 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-16-003946-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/213130>

Балашов, А. П. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - Москва : Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 278 с. ISBN 978-5-9558-0475-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/526897>

Грошев, И.В. Организационная культура: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 288 с. - ISBN 978-5-238-00793-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028734>

Семинар 2.

Тема занятия: «Коммуникационные системы и характер взаимодействия в организации»

Цель занятия: раскрыть основы создания культуры организации, функционирующей в едином коммуникационном поле.

Задачи занятия:

1. Обсудить понятие «коммуникация».
2. Рассмотреть общие требования к коммуникациям.
3. Проанализировать причины неэффективности коммуникации и обратной связи.
4. Обсудить содержание корпоративного стандарта коммуникации.

Рекомендуемая литература

Учебная литература

Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 624 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-16-003946-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/213130>

Балашов, А. П. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - Москва : Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 278 с. ISBN 978-5-9558-0475-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/526897>

Грошев, И.В. Организационная культура: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 288 с. - ISBN 978-5-238-00793-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028734>

Семинар 3.

Тема занятия: «Влияние организационной культуры на организационную эффективность»

Цель занятия: раскрыть влияние культуры организации на экономическую эффективность. Определить способы управления факторами культуры организации, негативно влияющими на экономическую эффективность организации.

Задачи занятия:

1. Обсудить понятие «организационная и экономическая эффективность».
3. Проанализировать причины негативного воздействия на экономическую и организационную эффективность компонентов на различных уровнях организационной культуры.
4. Провести примерные расчеты значений показателей организационной культуры и сопоставить с текущими финансово-экономическими показателями организации.

Рекомендуемая литература

Учебная литература

Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 624 с. (Высшее образование). ISBN 978-5-16-003946-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/213130>

Балашов, А. П. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - Москва : Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 278 с. ISBN 978-5-9558-0475-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/526897>

Грошев, И.В. Организационная культура: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 288 с. - ISBN 978-5-238-00793-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028734>

Приложение 1 Аннотация программы Аннотация рабочей программы

Дисциплина «Управление организационной культурой» относится к факультативной части блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Управление талантами в целях устойчивого развития».

Цель дисциплины:

Целью дисциплины является подготовка специалиста, способного на основе полученных знаний, умений и навыков обоснованно принимать решения по различным вопросам, связанным с проблемами организационной культуры в конкретной организации.

Задачи дисциплины:

- раскрыть содержание понятия организационная культура (суть явления, роль и функции в обеспечении жизнедеятельности организации), представить основные отечественные и зарубежные модели, подходы к концепции организационной культуры;
- ознакомить с типологией организационных культур;
- рассмотреть основные компоненты организационной культуры;
- развить у магистров на основе системного подхода практических навыков анализа показателей организационной культуры и диагностики ее состояния;
- сформировать навыки применения на практике способов управления организационной культурой (формирование, а также изменение, совершенствование текущего ее состояния);
- сформировать навыки применения на практике методик оценки степени влияния организационной культуры на организационную эффективность.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-2. Способен разработать и реализовать деятельность по управлению персоналом с в контексте устойчивого развития организации.

Индикатор компетенции

ПК -2.6 Способен организовать обучение и адаптацию персонала для обеспечения устойчивого кадрового потенциала организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- содержание, структуру и свойства организационной культуры;
- типологию организационных культур, характеристику основных типов;
- принципы и методы формирования организационной культуры и ее связи с организацией труда;

Уметь:

- распознавать специфику организационной культуры в конкретно взятой организации, в том числе концептуальные основания, лежащие в основе ее функционирования;

- определить на практике на основании ведущих характеристик тип организационной культуры;

Владеть:

- методами поддержания организационной культуры;
- методами изменения организационной культуры. Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 76 часов.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола