

ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



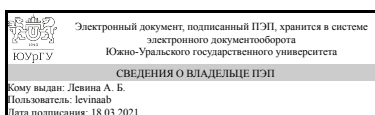
И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины В.1.14 Организационная культура
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр тип программы Прикладной бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

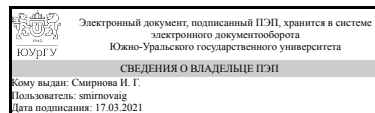
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.



А. Б. Левина

Разработчик программы,
к.пед.н., доцент



И. Г. Смирнова

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование у студентов профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО, комплекса знаний, умений и навыков по основным понятиям и терминам, характеризующими различные типы организационных культур, законам, принципами механизмами формирования и функционирования культуры организации. задачи: усвоение слушателями теоретических и методологических основ организационной культуры; -ознакомление с основными функциями организационной культуры; -изучение типологии организационной культуры; -приобретение слушателями практических навыков по основным направлениям диагностики организационной культуры; -овладение современными методами поддержания организационной культуры.

Краткое содержание дисциплины

организационная культура - это видение целостной системы предприятия, с учётом традиций, ценностей и норм поведения сотрудников. Организационная культура может формироваться формальным или неформальным лидером на предприятии. Организационная культура тесно связана с вопросами адаптации персонала, мотивационных механизмов сотрудников. Рассматриваются также вопросы разрешения конфликтов в организации...

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знать:Знать:Знать:знать содержательные, процессуальные и теории, основанные на отношении человека к труду; основные теории лидерства: теории черт, ситуационная и синтетическая теория лидерства; теория власти (сопротивление)
	Уметь:Уметь:Уметь:уметь определять уровень мотивации, выявлять в структуре личности лидерские способности
	Владеть:Владеть:Владеть:владеть методиками диагностики мотивации и лидерства
ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Знать:Знать:Знать:знать понятие управленческие решения и функциональные стратегии компаний
	Уметь:Уметь:Уметь:уметь определять взаимосвязь между функциональными стратегиями компаний для подготовки и внедрения сбалансированных управленческих решений
	Владеть:Владеть: Владеть:владеть методами разработки сбалансированных управленческих решений и определения стратегии развития компаний
ПК-12 знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем	Знать:Знать:Знать: -Сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой;-

<p>функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p>	<p>основные факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры-особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде. Владеть: -Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной</p>
	<p>Уметь: Уметь: Уметь: -определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий и регулировании трудовых отношений;- разрабатывать предложения по повышению их эффективности;-осуществлять на основе современных технологий регулирование трудовых отношений.</p>
	<p>Владеть: Владеть: Владеть: -Навыками самостоятельной разработки и применения технологий формирования организационной культуры; навыками концептуального обоснования собственной позиции по ключевым аспектам влияния культуры на трудовые отношения.</p>
<p>ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Знать: Знать: Знать: знать типы конфликтов и этапы развития конфликтов, а также причины возникновения конфликтов и пути их преодоления .</p>
	<p>Уметь: Уметь: Уметь: уметь распознавать конфликты по типам и применять относительно типа конфликта методы и способы разрешения конфликтных ситуаций в межличностных, групповых и организационных коммуникациях</p>
	<p>Владеть: Владеть: Владеть: владеть диагностическим инструментарием, выявляющим конфликты</p>
<p>ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)</p>	<p>Знать: Знать: Знать: -Роль организационной культуры в общеорганизационном управлении и её связь со стратегическими задачами организации;-методы количественного и качественного анализа организационной культуры предприятия (фирмы) и личностно-содержание деятельности по формированию и поддержанию организационной культуры.</p>
	<p>Уметь: Уметь: Уметь: -Применять понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; Анализировать групповые процессы в организации; осуществлять диагностику организационной культуры.</p>
	<p>Владеть: Владеть: Владеть: -навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, а также методами поддержания и изменения организационной культуры.</p>

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин,	Перечень последующих дисциплин,
------------------------------------	---------------------------------

видов работ учебного плана	видов работ
Б.1.25 Организационное поведение, Б.1.04 Философия, В.1.02 Психология	Не предусмотрены

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Б.1.25 Организационное поведение	знать: типы организационных структур, юридические формы организаций; уметь выявлять сильные и слабые стороны организационных культур, определять миссию и цели организации; обладать навыками лидера.
В.1.02 Психология	знать: базовые составляющие природы психических явлений; уметь: определять особенности характера, темперамента и поведения людей; обладать навыками речевых коммуникаций.
Б.1.04 Философия	знать: основные философские теории; уметь оценивать свои моральные принципы с точки зрения философских учений.

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		7	
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72	
<i>Аудиторные занятия:</i>	8	8	
Лекции (Л)	4	4	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	4	4	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	64	64	
подготовка к зачету	34	34	
Выполнение индивидуальных домашних заданий	10	10	
реферат	20	20	
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Понятие, структура и содержание организационной	1	1	0	0

	культуры				
2	Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры	1	0	1	0
3	Адаптация к организационной культуре	2	1	1	0
4	Понятие и виды субкультур	0	0	0	0
5	Взаимосвязь культуры и стратегии организации	1	0	1	0
6	Организационная культура и организационная эффективность	3	2	1	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Изменение роли культуры. Антропологический, социологический и философский подход к определению культуры. Сходства и различия организационной, корпоративной и предпринимательской культуры. Основные элементы организационной культуры. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры. Уровни организационной культуры. Структура организационной культуры.	1
2	2	Характеристики организационной культуры. Подходы к организационной культуре Е. Молла. Функции организационной культуры.	0
3	3	Понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре. Формы и уровни адаптации. Особенности процесса адаптации к принципиально новой культурной среде. Концепция культурного шока К. Оберга. Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре. Этапы культурной адаптации. Виды адаптации.	1
4	4	Неоднородность организационной культуры крупных организаций. Стихийные процессы образования субкультур и контркультур. Понятие субкультуры. Гендерные различия в субкультуре. Учет гендерных различий при определении культуры. Особенности взаимодействия разных возрастных групп в составе одной организации. Возрастные и профессиональные субкультуры. Процессы противодействия существующим культурным нормам и ценностям. Контркультура и девиантность в организации.	0
5	5	Модель конкурентных стратегий, разработанная М. Портером. Модель стратегии Х. Шварца и С. Дэвиса.	0
6	6	Требования эффективности к культуре организации, ее стратегии, окружению (внешней среде) и технологиям (внутренней среде). Взаимосвязь культуры и организационной стратегии. Необходимость инновационной культуры, основывающейся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении. Организационная культура как фактор эффективности деятельности. Взаимосвязь уровня культуры и ее престижа и конкурентоспособности. Организационная культура как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать подразделения организации и отдельных лиц на общие цели. Параметры эффективной организационной культуры.	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
-----------	-----------	---	--------------

1	1	Понятийно-категориальный аппарат в профессиональной деятельности; анализ групповых процессов в организации; осуществление диагностики организационной культуры	0
2	2	Подходы к организационной культуре по Е. Могу	1
3	3	Формы и уровни адаптации. Особенности процесса адаптации к принципиально новой культурной среде. Концепция культурного шока К. Оберга. Механизмы и трудности адаптации к организационной культуре. Этапы культурной адаптации.	1
4	4	Определения и различия субкультуры. Критерии субкультуры. Специфика поведения индивидов, относящихся к той или иной субкультуре. Особенности формирования субкультуры. Субкультурные различия. Модальная и нормативная субкультуры. Гендерные различия субкультур. Возрастные различия субкультур. Профессиональные субкультуры. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением (девиантов).	0
5	5	Модель конкурентных стратегий, разработанная М. Портером. Модель стратегии Х. Шварца и С. Дэвиса.	1
6	6	Модель эффективности Питерса-Уотермана. Модель Квина-Рорбаха. Модель Парсонса. Модель Сате.	1

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Теоретико-методологические основы организационной культуры: Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям. Работа с нормативно-правовыми актами. Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы. Работа со справочными материалами. Выполнение индивидуальных домашних заданий	1. Грошев И.В. Организационная культура: учеб. пособие для студентов 22 вузов / И.В Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 288 с. 2. Организационная культура: учебник / под. ред. Шаталовой Н.И. — М.: Издательство «Экзамен», 2011. — 652 с. 3. Соломоницина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 624 с	10
Формирование и развитие (оптимизация) культуры организации: написание реферата	1. Грошев И.В. Организационная культура: учеб. пособие для студентов 22 вузов / И.В Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 288 с. 2. Организационная культура: учебник / под. ред. Шаталовой Н.И. — М.: Издательство «Экзамен», 2011. — 652 с. 3. Соломоницина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 624 с	20
Организационная культура и организационная эффективность: Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации	Одегов Ю.Г. Экономика персонала. Часть I. Теория: Учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г Руденко. — М.: Издательство «Альфа - Пресс», 2011. 2.*Спивак В.А.	34

- подготовка к зачету	Корпоративная культура/В.А. Спивак.– СПб: Питер, 2011. – 352 с. 3.Весин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. / В.Р. Весин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2012. 4.Баландина Т. Совершенствование организационной культуры на российских предприятиях // Проблемы теории и практики управления. - 2007. - N10. 5.Беляев А. Корпоративная культура университета: от теории к практике // Высшее образование в России. - 2012.	
-----------------------	---	--

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Презентация	Лекции	Использование презентации при чтении лекций с постановкой проблемных вопросов по теме лекции	4

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Инновационные формы обучения	Краткое описание и примеры использования в темах и разделах
Деловые игры	Проведение практических занятий с реальными примерами из практики бизнеса по теме "Адаптация к организационной культуре"

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Все разделы	ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	КТ-1 проверка практического задания по теме (текущий контроль)	1-5
Все разделы	ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения	КТ-2 проверка практического задания по теме	1-5

	персонала и умением применять их на практике	текущий	
Все разделы	ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	КТ- 2 проверка практического задания по теме (текущий контроль)	1-5
Все разделы	ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	КТ-3 проверка практического задания по теме (текущий контроль)	1-5
Все разделы	ПК-12 знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	КТ-3 проверка практического задания по теме (текущий контроль)	1-5
Все разделы	ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	КТ-4 контрольно-рейтинговое мероприятие (промежуточная аттестация)	1-5
Все разделы	ПК-2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	КТ-4 контрольно-рейтинговое мероприятие (промежуточная аттестация)	1-5
Все разделы	ПК-5 знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	КТ-4 контрольно-рейтинговое мероприятие (промежуточная аттестация)	1-5
Все разделы	ПК-11 владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	КТ-4 контрольно-рейтинговое мероприятие (промежуточная аттестация)	1-5
Все разделы	ПК-12 знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между	КТ-4 контрольно-рейтинговое мероприятие (промежуточная	1-5

	подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	аттестация)	
--	---	-------------	--

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
КТ-3 проверка практического задания по теме (текущий контроль)	реферат При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся Максимальное количество баллов 10 баллов.	Зачтено: в содержании реферата полно раскрыта тема и студент при защите реферата отвечает на дополнительные вопросы Не зачтено: тема реферата раскрыта, но студент затрудняется ответить на дополнительные вопросы
КТ-4 контрольно-рейтинговое мероприятие (промежуточная аттестация)	проведение теста для определения промежуточных знаний студентов При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся Максимальное количество баллов 10 баллов.	Зачтено: студент дал более 60% правильных ответов Не зачтено: студент дал менее 60% правильных ответов
КТ-4 контрольно-рейтинговое мероприятие (промежуточная аттестация)	ответы на вопросы к зачету При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся Максимальное количество баллов 40 баллов.	Зачтено: Зачтено: студент ответил на вопросы к зачету. дал ответы на дополнительные вопросы Не зачтено: Не зачтено: студент затрудняется ответить на вопросы к зачету. не дал ответ на дополнительные вопросы

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
КТ-3 проверка практического задания по теме (текущий контроль)	темы реф.Орг.культура.docx
КТ-4 контрольно-рейтинговое мероприятие (промежуточная аттестация)	Тест орг.культура.docx
КТ-4 контрольно-рейтинговое мероприятие (промежуточная аттестация)	вопр.к зач.орг.культура.docx

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Организационная культура [Текст] учебник Н. И. Шаталова, Т. Л. Александрова, И. Т. Вепрева и др.; под ред. Н. И. Шаталовой. - М.: Экзамен, 2006. - 653 с.

б) *дополнительная литература:*

Не предусмотрена

в) *отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:*

1. финансовый менеджмент
2. управление персоналом
3. эксперт

г) *методические указания для студентов по освоению дисциплины:*

1. Методические рекомендации с курсом лекций по "Организационной культуре"/ И.Г. Смирнова, 2019

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

2. Методические рекомендации с курсом лекций по "Организационной культуре"/ И.Г. Смирнова, 2019

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Грошев, И. В. Организационная культура [Текст] учебник для вузов по специальности "Менеджмент" и др. экон. специальностям И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 535 с. ил.	eLIBRARY.RU	Интернет / Свободный
2	Дополнительная литература	Спивак, В. А. Организационная культура [Текст] В. А. Спивак. - СПб.: Нева, 2004. - 220, [1] с.	Электронный каталог ЮУрГУ	Интернет / Авторизованный
3	Методические пособия для самостоятельной работы студента	Методические рекомендации с курсом лекций по "Организационной культуре"/ И.Г. Смирнова, 2019	Учебно-методические материалы кафедры	Локальная Сеть / Авторизованный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. -1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних уч.заведениях(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

1. ООО "ГарантУралСервис"-Гарант(бессрочно)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	265 (3)	ПК, проектор, доска
Практические занятия и семинары	264 (2)	ПК, проектор, интерактивная доска
Самостоятельная работа студента	256 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета