

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ФТД.01 Управление организационной культурой

наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом

Направление подготовки / специальность

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

38.04.03.02 Человеческие ресурсы и организационное развитие

Форма обучения

очная

Год набора

2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программу составили _____

Ст. преподаватель, Шилова Е.В.;

должность, инициалы, фамилия

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

Цели освоения дисциплины: сформировать системное понимание феномена организационной культуры, ее роли в обеспечении эффективного функционирования современных организаций; сформировать научное представление о влиянии организационной культуры на поведение персонала, необходимости своевременного управленческого воздействия на организационную культуру, показав возникающие при этом проблемы и возможные пути их решения; сформировать профессиональные компетенции, позволяющие грамотно использовать организационную культуру в системе управления персоналом организации.

1.2 Задачи изучения дисциплины

Задачи курса - формирование у студентов компетенций, позволяющих:

- разбираться в типах организационных культур и их влиянии на систему управления персоналом и на организационную эффективность;
- использовать стратегии изучения организационной культуры для диагностики организационной культуры;
- разбираться в специфике реализации функций управления персоналом различных организационных культур;
- использовать технологии проявления толерантности в управлении персоналом организаций, обладающих социальными, этническими, конфессиональными и культурными особенностями;
- выбирать методы и подходы к формированию и поддержанию, развитию и изменению организационной культуры;
- разбираться в технологии анализа и оценки эффективности организационной культуры.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Запланированные результаты обучения по дисциплине |
|--|--|
| ПК-2: Способен реализовать систему стратегического управления персоналом организации | |
| ПК-2.1: Способен планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации | Знать роль организационной культуры в системе управления персоналом и общеорганизационном управлении, её связь со стратегическими задачами организации. Уметь: анализировать факторы, способствующие повышению эффективности организационной культуры; |

| | |
|---|--|
| | <p>применять методы анализа организационной культуры предприятия (фирмы); разрабатывать планы по управлению организационной культурой. Владеть навыками целостного подхода к анализу проблем в организации, связанными с организационной культурой; навыками разработки программ управления организационной культуры.</p> |
| <p>ПК-2.2: Способен внедрять политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом</p> | <p>Знать сущность и содержание основных теорий и подходов к пониманию и управлению организационной культурой. Уметь разрабатывать: практические мероприятия по управлению организационной культурой с учетом возможных рисков и ограничений; технологии формирования, поддержания и развития организационной культуры. Владеть навыками разработки и применения технологий формирования, поддержания и развития организационной культуры.</p> |
| <p>ПК-2.3: Способен построить оргструктуру с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации</p> | <p>Знать: - роль организационной культуры в функционировании организации, в поведении работников, выполнении ими профессиональных обязанностей; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, деловых коммуникаций, лидерства. Уметь: - определять и формулировать задачи, принципы и стандарты решения задач построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации; - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности. Владеть навыками учета организационной культуры в построении оргструктуры.</p> |
| <p>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> | |

| | |
|--|---|
| <p>УК-3.1: Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми</p> | <p>Знать основы управления коллективом в условиях разнообразия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p> <p>Уметь вырабатывать решения с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в коллективе.</p> <p>Владеть навыками управления коллективом в</p> |
| <p>работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий</p> | <p>условиях разнообразия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p> |
| <p>УК-3.2: Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий</p> | <p>Знать особенности современных проблем функционирования организационной культуры в межкультурной среде</p> <p>Уметь определять роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий</p> <p>Владеть навыками выявлять проблемы управленческого характера при анализе конкретных ситуаций в области управления организационной культурой</p> |

1.4 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины: Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется без применения ЭО и ДОТ.

2. Объем дисциплины (модуля)

| Вид учебной работы | Всего, зачетных единиц (акад. час) | е |
|--|---|---|
| | | 1 |
| Контактная работа с преподавателем: | 1 (36) | |
| занятия лекционного типа | 0,5 (18) | |
| практические занятия | 0,5 (18) | |
| Самостоятельная работа обучающихся: | 1 (36) | |
| курсовое проектирование (КП) | Нет | |
| курсовая работа (КР) | Нет | |

3 Содержание дисциплины (модуля)

3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

| | | Контактная работа, ак. час. | | | | | | | |
|--|---|--------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|--|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| № п/п | Модули, темы (разделы) дисциплины | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа | | | | Самостоятельная работа, ак. час. | |
| | | | | Семинары и/или Практические занятия | | Лабораторные работы и/или Практикумы | | | |
| | | Всего | В том числе в ЭИОС | Всего | В том числе в ЭИОС | Всего | В том числе в ЭИОС | Всего | В том числе в ЭИОС |
| 1. Организационная культура и её роль место в системе управления человеческими ресурсами компании | | | | | | | | | |
| | 1. Организационная культура и её роль место в системе управления человеческими ресурсами компании | 4 | | | | | | | |
| | 2. Понятие, структура и содержание организационной культуры | | | 2 | | | | | |
| | 3. Понятие, структура и содержание организационной культуры | | | | | | | 4 | |
| 2. Системный подход к изучению организационной культуры | | | | | | | | | |
| | 1. Системный подход к изучению организационной культуры | 2 | | | | | | | |
| | 2. Системный подход к изучению организационной культуры | | | 2 | | | | | |
| | 3. Системный подход к изучению организационной культуры | | | | | | | 2 | |
| 3. Типологии организационных культур | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|--|---|--|
| 1. Типологии организационных культур | 4 | | | | | | | |
| 2. Типологии организационных культур | | | 2 | | | | | |
| 4. Факторы и методы формирования, поддержания и развития организационной культуры | | | | | | | | |
| 1. Факторы и методы формирования, поддержания и развития организационной культуры | 4 | | | | | | | |
| 2. Факторы и методы формирования, поддержания и развития организационной культуры | | | 2 | | | | | |
| 3. Факторы и методы формирования, поддержания и развития организационной культуры | | | | | | | 5 | |
| 5. Реализация функций управления персоналом различных организационных культур | | | | | | | | |
| 1. Реализация функций управления персоналом различных организационных культур | 4 | | | | | | | |
| 2. Цели и ценности организационной культуры. Корпоративный кодекс компании | | | 1 | | | | | |
| 3. Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры | | | 1 | | | | | |
| 4. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании | | | 1 | | | | | |
| 5. Интеграция интересов компании и работников путём социализации, адаптации и обучения персонала | | | 1 | | | | | |
| 6. Лидерство и профессионализм менеджмента в формировании и развитии организационной культуры, приобщении к ней сотрудников | | | 2 | | | | | |
| 7. Концепция безопасности организационного развития компании | | | 2 | | | | | |
| 8. Модели влияния организационной культуры на эффективность компании | | | 2 | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|----|--|----|--|--|--|----|--|
| 9. Реализация функций управления персоналом различных организационных культур | | | | | | | 25 | |
| Всего | 18 | | 18 | | | | 36 | |

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Печатные и электронные издания:

1. Резник С.Д., Черниковская М. В. Организационная культура российского студенчества в условиях изменений социально-экономической среды: Монография(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
2. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
3. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
4. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: учебник для студентов вузов по экономическим специальностям и по направлению 521600-Экономика(Москва: Экономистъ).
5. Капитонов Э. А., Капитонов А. Э. Корпоративная культура и PR: учебно-практическое пособие(Ростов-на-Дону: Издательский центр "МарТ").
6. Семенов Ю. Г. Организационная культура: учебное пособие для вузов по направлению "Менеджмент" и специальности "Менеджмент организации"(Москва: Логос).
7. Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: учебно-методические материалы(Москва: ИНФРА-М).
8. Грошев И. В. Организационная культура в системе менеджмента современного российского предпринимательства: автореферат диссертации ... доктора экономических наук(Тамбов: Б. и.).
9. Виханский О. С. Стратегическое управление: учебник по специальности и направлению "Менеджмент"(Москва: Экономистъ).
10. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом(М.: Дашков и К).
11. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования"(Санкт-Петербург: Питер).
12. Непомнящий А. В. Организационная культура как фактор повышения эффективности деятельности организации: автореферат диссертации ... кандидата экономических наук(Новосибирск: Б. и.).
13. Франц А. С. Корпоративная культура учреждений профессионального образования: курс лекций(Екатеринбург: Российский профессионально-педагогический университет [РГППУ]).
14. Коноваленко М. Ю., Коноваленко В. А. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров по экономическим направлениям и специальностям(Москва: Юрайт).
15. Сагинова О. В. Интегрированные коммуникации: учебник по направлению подготовки "Реклама и связи с общественностью"(Москва: Издательский центр "Академия").
16. Макеев В. А., Грибов В. Д. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации: [монография](Москва: URSS).

17. Кикоть В. Я. Профессиональная этика и служебный этикет: учебник для вузов по специальностям "Юриспруденция", "Правоохранительная деятельность" (Москва: ЮНИТИ - ДАНА).
18. Барков С. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата (М.: Юрайт).
19. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учебное пособие для вузов по специальности "Лингвистика и межкультурная коммуникация" (Москва: Логос).
20. Логвинов А. М. Менеджмент и организационная культура российских промышленных предприятий в 1960 - 2005 гг. (Кросскультурный анализ): монография (Красноярск: КрасГАСА).
21. Кузнецов И. Н. Корпоративная культура делового общения: главные правила общения и поведения в современном обществе (Москва: АСТ).
22. Балашов А. П. Организационная культура: учебное пособие (Москва: Вузовский учебник).
23. Ковальчук М. А. Организационная культура учреждения образования и ее формирование: монография (Ярославль: Ярославская ГСХА).
24. Шилова Е. В., Воронцова И. П. Организационная культура: учеб-метод. пособие [для студентов спец. 080104.65 «Экономика труда», 080504.65 «Государственное и муниципальное управление», 080507.65 «Менеджмент организации»] (Красноярск: СФУ).

4.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства (программное обеспечение, на которое университет имеет лицензию, а также свободно распространяемое программное обеспечение):

1. Для осуществления образовательного процесса по дисциплине предусмотрено использование и свободное владение следующими информационными технологиями: Microsoft Office Excel, Microsoft Office Word, Microsoft Office PowerPoint.

4.3 Интернет-ресурсы, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Библиотека экономической и деловой информации <http://ek-lit.agava.ru>
2. Библиотека Либертариума <http://www.libertarium.ru>
3. Архив книг <http://klex.ru/>
4. Библиотека СФУ <http://bik.sfu-kras.ru/nb/elektronnye-bibliotechnnye-sistemy-ebs>
5. Федеральный образовательный портал <http://ecsocman.hse.ru>

5 Фонд оценочных средств

Оценочные средства находятся в приложении к рабочим программам дисциплин.

6 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий предлагаются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе дисциплины. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации