

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
Высшего образования
«Вятский государственный университет»

Институт непрерывного образования российских и иностранных граждан

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИНО

Е.Л. Сырцова
4 сентября 2017 г.
Реш. № 03-04-2017-0093-0068



**Рабочая программа
учебной дисциплины
«Организационная культура»**

дополнительная профессиональная программа –
программа профессиональной переподготовки
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Киров
2017

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями дополнительной профессиональной программы – программы профессиональной переподготовки «Управление персоналом»

Рабочую программу разработал:

Юрочкина Ирина Николаевна, к.п.н., доцент кафедры культурологии и социологии ВятГУ

© Вятский государственный университет, 2017

© И.Н. Юрочкина, 2017

1. Рабочая учебная программа

1.1 Пояснительная записка

Актуальность и значение учебной дисциплины «Организационная культура» определяются тем, что она изучает элементы и методы этики и социальной ответственности менеджмента организации, стимулирует выработку умений, необходимых для формирования рациональной стратегии использования кадрового потенциала в организации.

Цели и задачи учебной дисциплины

Цель учебной дисциплины	формирование у слушателей видения целостной системы предприятия, с учётом традиций, ценностей и норм поведения сотрудников.
Задачи учебной дисциплины	<ul style="list-style-type: none">- 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 и поддержания организационной культуры.

Компетенции слушателя, формируемые в результате освоения учебной дисциплины / модуля

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования

Виды деятельности	Профессиональные компетенции	Практический опыт	Умения	Знания
ВД-6	К-6 – способность осуществлять организацию корпоративной социальной политики	<ul style="list-style-type: none">- Разработка корпоративных социальных программ, системы выплат работникам социальных льгот;- реализация системы социальных	<ul style="list-style-type: none">- Определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ;- использовать материальные и нематериальные системы,	<ul style="list-style-type: none">- Порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации;- методы анализа выполнения социальных

		льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства РФ; - оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики	методы и формы мотивации в управлении персоналом; - рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ; - определять критерии и уровни удовлетворенности персонала.	программ и определения их экономической эффективности; - вопросы управления социальным развитием организации; - методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения.
--	--	---	--	--

1.2 Содержание учебной дисциплины

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения	Общий объем (трудоемкость) Часов	в том числе аудиторная контактная работа обучающихся с преподавателем, час					Самостоятельная работа, час	Форма промежуточной аттестации
		Всего	Лекции	Практические (семинарские) занятия	Лабораторные занятия	Консультации		
очная	30	20	8	12			10	экзамен

Тематический план

№ п/п	Основные разделы и темы учебной дисциплины	Часы		Самостоятельная работа
		Лекции	Практические (семинарские занятия)	
1.	Теоретико-методологические основы организационной культуры	2	4	3
2.	Типология организационных культур, их сравнительный анализ	2	4	3
3.	Формирование, развитие и управление организационной культурой	4	4	4
	Итого:	8	12	10

Матрица соотнесения разделов / тем учебной дисциплины / модуля и формируемых в них компетенций

Разделы/темы учебной дисциплины	Компетенции		
	Количество часов	К-б	Общее количество компетенций
1. Теоретико-методологические основы организационной культуры	9	+	1
2. Типология организационных культур, их сравнительный анализ	9	+	1
3. Формирование, развитие и управление организационной культурой	12	+	1
Итого:	30		

Краткое содержание учебной дисциплины

Тема 1. Теоретико-методологические основы организационной культуры

Организационная культура как социально-экономическое явление. Единство культурологического и компетентностного подходов к изучению организационной культуры. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Особенности организационной культуры в учреждениях социокультурной сферы. Элементы организационной культуры: знания, ценности, нормы, символы. Национальные особенности организационной культуры. Элементы организационной культуры: иерархия организационных ценностей. Элементы организационной культуры: символы и традиции. Диагностика организационной культуры (на примерах конкретных учреждений социокультурной сферы). Разработка организационной культуры: имидж предприятия во внешней среде. Разработка организационной культуры: ключевые заинтересованные стороны, миссия и стратегия развития предприятия. Методы формирования организационной культуры. Разработка организационной культуры: этический профиль предприятия.

Тема 2. Типология организационных культур, их сравнительный анализ

Типология организационных культур в работах зарубежных авторов (Г. Ховштеде, Т. Дейла, А. Кеннеди, У. Оучи и др.). Типология организационных культур в работах отечественных авторов (Ю. Петрунин, П. Шихирев, С. Смирнов и др.). Деловые коммуникации.

Тема 3. Формирование, развитие и управление организационной культурой

Принципы формирования организационной культуры: глобальные стандарты и практика. Влияние организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Диагностика организационной культуры (на примерах конкретных учреждений социокультурной сферы). Разработка организационной культуры: имидж предприятия во внешней среде. Разработка организационной культуры: ключевые заинтересованные стороны, миссия и стратегия развития предприятия. Методы формирования организационной культуры. Разработка организационной культуры: этический профиль предприятия.

2. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

2.1. Методические рекомендации для преподавателя

Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий осуществляется преподавателем исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов освоения дисциплины, а также с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделить целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

2.2. Методические указания для слушателей

Успешное освоение учебной дисциплины предполагает активное, творческое участие слушателя на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы. Слушатель обязан посещать лекции и практические занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее основных положений. Содержание лекций определяется настоящей рабочей программой дисциплины.

Предполагается, что слушатели приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Целью практических занятий является проверка уровня понимания слушателями вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения материала; применение теоретических знаний в реальной практике решения задач; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении.

Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки определяются преподавателем, ведущим занятия.

На практических занятиях под руководством преподавателя слушатели обсуждают дискуссионные вопросы, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания, выполняют практические задания и т.п. Для успешного проведения практического занятия слушателям следует тщательно подготовиться.

Основной формой подготовки слушателей к практическим занятиям является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными и т.п.

Самостоятельная работа слушателей включает в себя выполнение различного рода заданий (изучение учебной и научной литературы, материалов лекций, систематизацию прочитанного материала, подготовку контрольной работы, решение задач и т.п.), которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины преподаватель предлагает слушателям перечень заданий для самостоятельной работы. Самостоятельная работа по учебной дисциплине может осуществляться в различных формах (например: подготовка докладов; написание рефератов; публикация тезисов; научных статей; подготовка и защита проекта; другие).

К выполнению заданий для самостоятельной работы предъявляются следующие требования: задания должны исполняться самостоятельно либо группой и представляться в установленный срок, а также соответствовать установленным требованиям по оформлению.

Регулярно рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Результатом самостоятельной работы должно стать формирование у слушателей определенных знаний, умений, навыков, компетенций.

При проведении промежуточной аттестации слушателя учитываются результаты текущей аттестации в течение периода обучения.

Процедура оценивания результатов освоения учебной дисциплины (модуля) осуществляется на основе действующего Положения об организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ВятГУ.

Для приобретения требуемых компетенций, хороших знаний и высокой оценки по дисциплине слушателям необходимо выполнять все виды работ своевременно в течение всего периода обучения.

Самостоятельная работа

Самостоятельная работа слушателей включает изучение материалов лекций, учебников, проработку тем, вынесенных на самостоятельное изучение, подготовку к экзамену.

Слушатель изучает материал лекций по конспекту, в котором изложены основные понятия по теме. С помощью законодательных документов и учебников слушатель прорабатывает и углубляет знания по теме лекции.

3. Учебно-методическое обеспечение учебной дисциплины

Литература

1. Грошев, И. В. Организационная культура: учебник / И.В. Грошев. - 2-е изд., перераб. и доп.. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 535 с.
2. Козлов, Виктор Васильевич. Организационная культура : учеб. пособие / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова ; под ред. М. Н. Кулапова ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : КноРус, 2013. - 268, [1] с.. - (Бакалавриат). - Библиогр. в конце кн.
3. Организационная культура: учебник и практикум для акад. бакалавриата / Гос. ун-т упр. ; ред. В. Г. Смирнова. - Москва : Юрайт, 2016. - 305 с. : рис.. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 298-299 (28 назв.)
4. Русецкая, Ольга Васильевна. Теория организации: учебник для академического бакалавриата / О. В. Русецкая ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т. - Москва: Юрайт, 2016. - 390 с. : табл., рис.. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 390-391 (23 назв.)
5. Тихомирова, Ольга Геннадьевна. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению "Менеджмент" / О. Г. Тихомирова. - Москва: ИНФРА-М, 2012. - 150 с. : ил.. - Библиогр.: с. 145-149

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса

Перечень специализированных аудиторий (лабораторий)

Вид занятий	Назначение аудитории
Лекции, практические занятия	Учебная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием
Самостоятельная работа	Читальные залы библиотеки

Перечень специализированного оборудования

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ КОМПЬЮТЕРЫ
ПРОЕКТОР
ЭКРАН С ЭЛЕКТРОПРИВОДОМ

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по учебной дисциплине

№ п / п	Наименование ПО	Краткая характеристика назначения ПО	Производитель ПО и/или поставщик ПО
1	Office Professional Plus 2013 Russian OLP NL Academic.	Пакет приложений для работы с различными типами документов: текстами, электронными таблицами, базами данных, презентациями	ООО "СофтЛайн" (Москва)
2	Windows 7 Professional and Professional K	Операционная система	ООО "Рубикон"
3	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса	Антивирусное программное обеспечение	ООО «Рубикон»
4	Информационная система КонсультантПлюс	Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации	ООО «КонсультантКиров»
5	Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»	Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации	ООО «Гарант-Сервис»

4. Материалы, устанавливающие содержание и порядок проведения промежуточных аттестаций

Форма контроля по дисциплине – экзамен.

Методические рекомендации по подготовке и проведению промежуточной аттестации:

К сдаче экзамена допускаются все слушатели, проходящие обучение на данной ДПП, вне зависимости от результатов текущего контроля успеваемости и посещаемости занятий, при этом, результаты текущего контроля успеваемости могут быть использованы преподавателем при оценке уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины.

Форма контроля по дисциплине – экзамен по билетам (в классической форме). Билет содержит два теоретических вопроса. Если обучающийся отказался от ответа на выбранный билет, то преподаватель может предложить ему другой билет, с выставлением пониженной на один балл оценки.

На подготовку к ответу отводится не более 45 минут. Время, отводимое на ответ по билету, не должно превышать 20 минут, включая ответы на дополнительные вопросы.

Во время экзамена обучающиеся могут пользоваться рабочей программой учебной дисциплины, а с разрешения экзаменатора – справочниками, картами, таблицами и другими пособиями.

Вопросы к экзамену

1. Каковы место и роль организационной культуры в управлении предприятием? В чем заключается специфика организационных ресурсов?
2. Что такое «организационная культура», назовите основные характеристики организационной культуры.
3. В чем заключается суть совместного использования культурологического и компетентностного подходов при изучении организационной культуры?
4. Перечислите факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Дайте им краткую характеристику.
5. Какие, на ваш взгляд, особенности организационной культуры присущи учреждениям социокультурной сферы?
6. Перечислите структурные элементы организационной культуры. Дайте им краткую характеристику.
7. Каким образом субкультура может повлиять на организационную культуру? Какие виды субкультур вы знаете, приведите примеры их воздействия на организационную культуру предприятия.
8. Назовите проблемные области теории организационной культуры.
9. В чем заключается влияние организационной культуры на эффективность

предприятия? Проследите взаимосвязь между экономикой и культурой предприятия.

10. В чем различие между руководством и лидерством (покажите на конкретных примерах).

11. Какие положения необходимо предусмотреть при формулировании принципов организационной культуры предприятия для воспитания лидерских качеств руководителей?

12. Опишите социально-психологический портрет лидера XXI века.

13. Приведите примеры возможных опосредованных методов руководства на предприятии / в семье / в студенческом коллективе. Как Вы думаете, реально ли их внедрение?

14. Перечислите основные типы организационной культуры: позитивная-негативная; мужская-женская; сильная-слабая и др.

15. Опишите основные характеристики различных типов организационных культур.

16. Перечислите критерии типологии организационных культур по Г. Ховштеде.

17. В чем состоит сходство и отличие типологий организационных культур Т. Дейла, А. Кеннеди и Ю. Петрунина?

18. На какие аспекты организационной культуры обращал внимание П. Шихирев?

19. Что отображает модель организационной культуры. Какие модели организационной культуры вы знаете?

20. Что такое «философия фирмы» и каково ее влияние на организационную культуру?

21. В чем заключается взаимосвязь философии фирмы и лидерства. Приведите примеры такой зависимости.

22. Какие методики диагностики и оценки организационной культуры вы знаете?

23. Расскажите о диагностике организационной культуры на основе метода ОСАИ и построении «профиля» культуры организации.

24. Опишите основные механизмы изменения организационной культуры: механизм участия, механизм символического управления, механизм взаимопонимания, система поощрений.

25. Назовите глобальные стандарты делового взаимодействия, которые существуют на сегодняшний день и которыми следует руководствоваться при формировании организационной культуры.

26. Каким образом изменяется организационная культура в информационном обществе?