

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности

_____ А.А.Панфилов
« 31 » _____ 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования Магистратура

Форма обучения заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
4	3/108	10	12	-	59	экзамен (27), КР
Итого	3/108	10	12	-	59	экзамен (27), КР

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины: формирование и поддержание культуры организации магистрантами направления «Управление персоналом», которые активно взаимодействуют с окружающими для выполнения своих рабочих задач.

Задачи:

- изучение различных методологических подходов к становлению организационной культуры;
- формирование целостных представлений об общих и специфических законах организационной культуры;
- освоение теоретико-методологической базы организационного управления;
- формирование знаний и навыков в разработке организационных структур управления;
- формирование представления об основных факторах и параметрах поведения индивидов и групп в организациях;
- формирование навыков по обоснованию организационных изменений, направленных на становление организационной культуры.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Управление организационной культурой» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Пререквизиты дисциплины: теория организации и организационное поведение, социальная политика государства и управление социальным развитием.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-8	частичный	<u>Знать:</u> факторы, влияющие на особенности организационной культуры. <u>Уметь:</u> анализировать сильные и слабые стороны организационной культуры. <u>Владеть:</u> навыками формирования и поддержания эффективной организационной культуры
ПК-10	частичный	<u>Знать:</u> экономико-правовые основы управления социально-трудовыми отношениями в организации. <u>Уметь:</u> разрабатывать корпоративные стандарты управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации в части формирования и управления ее корпоративной культурой. <u>Владеть:</u> методами разработки корпоративных стандартов управления персоналом в соответствии со стратегическими планами организации в части формирования и управления ее корпоративной культурой.
ПК-16	частичный	<u>Знать:</u> основные компоненты организационной культуры: ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия. <u>Уметь:</u> анализировать систему регулирования отношений на уровне организации. <u>Владеть:</u> навыками анализа состояния организационной культуры.

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Основные понятия, структура и содержание дисциплины, системный подход к изучению организационной культуры	4	41	1	1		7	1 / 50 %	
2	Основные компоненты организационной культуры	4	41	1	2		7	2 / 67 %	
3	Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры	4	41	1	1		7	1 / 50 %	рейтинг-контроль 1
4	Влияние организационной культуры на организационную эффективность	4	41	1	1		7	1 / 50 %	
5	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	4	41	1	1		7	1 / 50 %	
6	Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры	4	41	1	1		6	1 / 50 %	рейтинг-контроль 2
7	Содержание и показатели анализа организационной культуры	4	41	1	2		6	2 / 67 %	
8	Взаимосвязь культуры и стратегии организации	4	41	1	1		6	1 / 50 %	
9	Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры	4	41	2	2		6	2 / 50 %	рейтинг-контроль 3
Всего за 4 семестр:				10	12		59	12 / 55 %	экзамен (27), КР
Наличие в дисциплине КП/КР									КР
Итого по дисциплине				10	12		59	12 / 55 %	экзамен (27), КР

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Основные понятия, структура и содержание дисциплины, системный подход к изучению организационной культуры

Основные понятия курса «Организационная культура». Структура организационной культуры. Содержание организационной культуры.

Тема 2. Основные компоненты организационной культуры

Ценности – ядро организационной культуры. Коммуникационные системы. Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника. Трудовая этика и мораль – этические ценности организации. Характер взаимодействия.

Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры
Основные подходы к проблеме формирования организационной культуры. Методы поддержания и укрепления организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Тема 4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность
Понятие эффективности в управлении. Некоторые модели влияния культуры.

Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры
Некоторые особенности организационных культур. Предпосылки формирования российской организационной культуры.

Тема 6. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры
Гендерная субкультура. Возрастные различия субкультур. Сильные и слабые организационные культуры.

Тема 7. Содержание и показатели анализа организационной культуры
Значение и вопросы оценки организационной культуры. Инструменты оценки организационной культуры.

Тема 8. Взаимосвязь культуры и стратегии организации
Базовые взаимосвязи миссии организации и ее организационной культуры. Направления анализа взаимосвязи культуры и стратегии организации.

Тема 9. Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры
Теоретические аспекты типологии организационных культур. Способы трансформации организационной культуры. Формы сопротивления персонала изменениям организационной культуры. Пути преодоления сопротивления персонала изменениям организационной культуры.

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1. Основные понятия, структура и содержание дисциплины, системный подход к изучению организационной культуры

Разбор на конкретных примерах системного подхода к изучению организационной культуры.

Тема 2. Основные компоненты организационной культуры

Примерные темы для семинарских занятий:

1. Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника.
2. Трудовая этика и мораль – этические ценности организации.
3. Характер взаимодействия.

Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры

Проблемы, влияющие на формирование организационной культуры. Основные источники и этапы формирования культуры организации.

Тема 4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность

Примерные темы для семинарских занятий:

1. Понятие эффективности в управлении.
2. Некоторые модели влияния культуры.

Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры

Российская хозяйственная культура. Деловая культура.

Тема 6. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры
Гендерная субкультура. Возрастные различия субкультур. Сильные и слабые организационные культуры.

Тема 7. Содержание и показатели анализа организационной культуры
Анализ конкретных управленческих ситуаций.

Тема 8. Взаимосвязь культуры и стратегии организации

Примерные темы для семинарских занятий:

1. Миссия организации и организационная культура.
2. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
3. Типология организационных культур.

Тема 9. Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры
Положительные и отрицательные организационные культуры: разбор примеров из отечественного и зарубежного управленческого опыта.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Управление организационной культурой» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *Интерактивная лекция (темы № 3, 4, 5);*
- *Групповая дискуссия (темы № 2, 4, 8);*
- *Case-study (темы № 6, 7).*

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Текущий контроль успеваемости

Рейтинг-контроль №1

Вариант 1

1. Системный подход к изучению Организационной культуры.
2. Коммуникационные системы. Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника.
3. Факторы и проблемы, влияющие на формирование организационной культуры.

Вариант 2

1. Основные понятия курса «Организационная культура».
2. Ценности – ядро организационной культуры.
3. Основные подходы к проблеме формирования организационной культуры.

Вариант 3

1. Трудовая этика и мораль – этические ценности организации. Характер взаимодействия.
2. Структура и содержание Организационной культуры.
3. Основные подходы к проблеме формирования организационной культуры.

Рейтинг-контроль №2

Вариант 1

1. Понятие эффективности в управлении.
2. Некоторые особенности организационных культур. Деловая культура.
3. Модальная и нормативная субкультуры предприятия.

Вариант 2

1. Некоторые модели влияния культуры.
2. Предпосылки формирования российской организационной культуры.
3. Гендерная субкультура. Возрастные различия субкультур.

Вариант 3

1. Субкультуры. Профессиональные субкультуры.
2. Контркультура. Формы проявления девиантного поведения.
3. Сильные и слабые организационные культуры.

Рейтинг-контроль №3

Вариант 1

1. Значение и вопросы оценки организационной культуры.
2. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
3. Национальные особенности персонала.

Вариант 2

1. Инструменты оценки организационной культуры.
2. Типология организационных культур.
3. Положительные и отрицательные организационные культуры.

Вариант 3

1. Миссия организации и организационная культура.
2. Вариант систематизации организационных культур (организации "А" и "Б").
3. Вопросы оценки организационной культуры.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (экзамен) **Вопросы к экзамену**

1. Понятие организационной культуры.
2. Организационная культура: история становления дисциплины и проблематика современных исследований.
3. Сравнительная характеристика понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «профессиональная культура», «управленческая культура», «культура сотрудников организации». Уровни проявления организационной культуры.
4. Структурные компоненты и уровни анализа культуры организации.
5. Миссия, цели, ценности, нормы организации: определение и характеристика понятий.
6. Механизмы возникновения и формирования культуры организации.
7. Типы субкультур. Влияние субкультур на функционирование организации.
8. Эволюция организационной культуры на этапах возникновения, развития, расцвета и угасания компании.
9. Характеристика подходов к анализу организационной культуры.
10. Ядро организационной культуры. Коммуникационные системы.
11. Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника. Трудовая этика и мораль – этические ценности организации.
12. Методы поддержания и укрепления организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
13. Проблемы, влияющие на формирование организационной культуры. Понятие эффективности в управлении.
14. Некоторые модели влияния культуры. Некоторые особенности организационных культур.
15. Российская хозяйственная культура.
16. Некоторые особенности организационных культур.
17. Субкультуры. Профессиональные субкультуры.
18. Модальная и нормативная субкультуры предприятия.
19. Контркультура. Формы проявления девиантного поведения.
20. Гендерная субкультура. Возрастные различия субкультур.
21. Сильные и слабые организационные культуры.
22. Значение и вопросы оценки организационной культуры.

23. Инструменты оценки организационной культуры.
24. Миссия организации и организационная культура.
25. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
26. Типология организационных культур.
27. Вариант систематизации организационных культур (организации "А" и "Б").
28. Национальные особенности персонала.
29. Положительные и отрицательные организационные культуры.
30. Изменения организационной культуры как объективный процесс.
31. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. Основные источники и этапы формирования культуры организации.

Темы курсовых работ

1. Организационная культура как фактор развития организации.
2. Организационная культура и лояльность персонала.
3. Отражение организационной культуры в компенсационной политике предприятия.
4. Роль службы персонала в формировании организационной культуры.
5. Организационная культура и методы разрешения внутриорганизационных конфликтов.
6. Диагностика организационной культуры и методы ее формирования.
7. Зарубежный опыт управления организационной культурой предприятия.
8. Управленческая культура как основа социального развития организации.
9. Взаимодействие организационной культуры и организации труда персонала.
10. Консалтинг в области организационной культуры.
11. Организационная культура как фактор эффективной деятельности предприятия.
12. Организационная культура и проблемы адаптации персонала.
13. Организационная культура и карьера персонала.
14. Особенности организационной культуры в зарубежных моделях управления.
15. Организационная культура в международном бизнесе.

Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной основной и дополнительной литературы в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. Обширный материал для самостоятельной работы содержат также периодические издания и сетевые ресурсы (перечень приведен в следующем разделе рабочей программы). По ее результатам студентам предлагается написание реферативных работ по следующей тематике:

Темы для самостоятельных работ

1. Национальные особенности организационной культуры.
2. Проблема формирования организационной культуры на совместных предприятиях.
3. Конфликты как следствие столкновения организационных культур.
4. Субкультуры в организации: причины формирования и проблемы согласования.
5. Организационная культура и имидж организации.
6. Фирменный стиль организации.
7. Формирование системы организационных ритуалов.
8. Особенности восприятия организационной культуры в современном российском и международном бизнесе.
9. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия.
10. Этический кодекс организации и его роль в развитии организационной культуры.
11. «Мифология» как элемент организационной культуры.
12. Обоснование программы совершенствования организационной культуры.
13. Проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения.
14. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.

15. Проблема существования контркультур в организации.
16. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
17. Этапы формирования культуры организации: проблемы и пути решения.
18. Основные принципы проектирования и управления культурой организации.
19. Организационная культура как способ решения проблем внутренней интеграции организации.
20. Организационная культура внешней адаптации и выживания организации.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
Основная литература			
1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. - М.: Инфра-М.	2019	-	http://znanium.com/catalog/product/1013993
2. Тесленко И.Б. Управление персоналом: учебное пособие. - Владимир: Изд-во ВлГУ.	2016	73	http://e.lib.vlsu.ru:80/handle/123456789/5307
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.	2019	-	http://znanium.com/catalog/product/1003546
Дополнительная литература			
1. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строительева Т.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб.пособие. - М.: Инфра-М.	2019	-	http://znanium.com/catalog/product/1008012
2. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. В.С.Гродского и Н.В. Солововой. - М.: РИОР.	2018	-	http://znanium.com/catalog/product/951436
3. Михайлина Г.И. Управление персоналом. учеб.пособие - М.: Дашков и К.	2018	-	http://znanium.com/catalog/product/415303
4. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. - М: Инфра-М.	2016	10	http://znanium.com/catalog/product/551362

7.2. Периодические издания

1. «Вопросы экономики» (корпус 6, ауд. 100)
2. «Проблемы современной экономики» (корпус 6, ауд. 100)
3. «Российский экономический журнал» (корпус 6, ауд. 100)
4. «Экономист» (корпус 6, ауд. 100)
5. «Справочник кадровика» (корпус 6, ауд. 100)

7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
2. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)
3. <http://www.hr-director.ru> (Журнал «Директор по персоналу»)
4. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)
5. <http://www.hr-journal.ru> («HR-Journal»)
6. <http://id.atiso.ru/journal> (Журнал «Труд и социальные отношения»)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мультимедиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в интернет.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс.

Рабочую программу составил: к.э.н., доц. Левизов А.С.

Рецензент: Директор ООО «Амест» Щелконогов Д.В.



(подпись)



(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от 31.08.2020 года

Заведующий кафедрой: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.



(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии
направления 38.04.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от 31.08.2020 года

Председатель комиссии: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.



(подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2021/2022 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.21 года

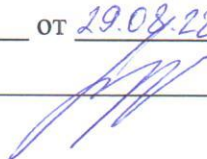
Заведующий кафедрой _____

 Резурбава И.И.

Рабочая программа одобрена на 2022/2023 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.22 года

Заведующий кафедрой _____

 Резурбава И.И.

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____