

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.ОД.2 УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом коммерческих предприятий

Трудоемкость: 4 зе

Промежуточная аттестация: экзамен

Автор: Л.А. Сорокина, канд. экон. наук, доцент

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины «Управление организационной культурой» - расширение теоретических знаний и развитие практических умений будущих менеджеров в использовании культурологического подхода в управлении организацией.

Освоение дисциплины способствует подготовке выпускника к решению следующих задач профессиональной деятельности:

организационно-управленческая:

актуализация и интеграция культурологических, социологических, психологических и управленческих знаний применительно к формированию и развитию культуры организации;

изучение закономерностей и особенностей культурологического подхода к управлению организацией;

рассмотрение методов исследования, формирования, поддержания и изменения организационной культуры;

формирование навыков и умений применения культурологического подхода в практической деятельности менеджеров;

личностное и профессиональное развитие будущих менеджеров.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Управление организационной культурой» включена в вариативную часть профессионального цикла дисциплин учебного плана направления 38.04.03 *Управление персоналом*.

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении дисциплин: «Теория организации и организационное проектирование», «Современные проблемы управления персоналом» и др.

Приобретенные в процессе изучения дисциплины знания, умения и навыки получат дальнейшее развитие при изучении дисциплин: «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Технологии управления развитием персонала» и др.; необходимы для прохождения практики и написания выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине – знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения программы магистратуры – направлены на формирование следующих компетенций:

ОПК-2 – готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-8 – способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

ПК-16 – владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Организационная культура: понятие, структура, содержание

Понятие организационной культуры. Основные подходы к определению организационной культуры. Структура и содержание организационной культуры, их влияние на поведение работников и достижение организационных целей.

Проблемно-ориентированная лекция. Основная проблема – влияние организационной культуры на поведение работников и на эффективность деятельности организации. Дискуссионные вопросы: способы влияния организационной культуры на эффективность всей организации, формы проявления влияния организационной культуры на поведение персонала.

Тема 2. Системный подход к изучению культуры

Многообразие подходов к изучению организационной культуры. Характеристика подходов, достоинства и недостатки, условия применения. Исторический подход, системный подход, ситуационный, программно-целевой: понятие, содержание.

Тема 3. Основные компоненты организационной культуры

Основные подходы к выделению компонентов организационной культуры. Элементы организационной культуры по Э.Шэйну: поверхностный, подповерхностный, базовый уровень. Основные структурные элементы организационной культуры по А.А.Погорадзе: культура условий труда, культура средств труда и трудового процесса, культура межличностных отношений, культура управления, культура работника. Основные компоненты организационной культуры по Ф.Харрису и Р.Морану.

Лекция-дискуссия. Для лучшего закрепления теоретического учебного материала на лекции применяется интерактивная форма проведения занятия – дискуссия и дебаты по вопросам использования каждого из подходов в изучении организационной культуры.

Тема 4. Содержание и показатели анализа организационной культуры

Основные методы анализа организационной культуры: анализ документов, опрос, наблюдение, эксперимент. Основы факторного анализа организационной культуры. Внешняя среда организации и индикаторы организационной культуры. Внутренние субъекты организационной культуры и ее индикаторы. Наличие и качество трудового договора. Отношение работников к труду, преданность организации. Качество трудовой жизни, стиль управления. Кадровая политика. Социально-психологический климат. Субъекты с доминирующими интересами в организации и индикаторы организационной культуры. Косвенные методы анализа культуры.

Тема 5. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры

Формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Внешняя адаптация и внутренняя интеграция в формировании культуры. Взаимосвязь естественных и управленческих процессов в формировании организационной культуры.

Принципы формирования организационной культуры: принцип предпочтения внутреннему рынку труда, ценностной ориентации, социальной ориентации, обогащения труда и др. Методы формирования организационной культуры: планирование потребности в персонале, найм, профессиональная ориентация, адаптация и др.

Этапы формирования организационной культуры. Формы передачи организационной культуры. Истории и легенды. Обряды, ритуалы, обычаи и традиции. Типы организационных обрядов: продвижения, ухода, усиления, обновления, разрешения конфликта, единения. Взаимосвязь с ценностными ориентациями. Символы могущества организации. Язык. Сленг. Формальное и неформальное общение. Торговые матки и слоганы. Взаимосвязь с ценностями организации. Символический менеджмент. Управление репутацией. Увеличение известности. Формирование морального кредо организации.

Тема 6. Этический кодекс организации

Этический кодекс организации: понятие, содержание. Роль в поддержании и формировании организационной культуры. Основные функции этического кодекса. Современные подходы к содержанию этического кодекса: профессиональный, декларативный, развернутый. Основные части этического кодекса и этапы его разработки и внедрения.

Тема 7. Методы изменения культуры

Изменение организационной культуры: понятие, цель, задачи. Роль менеджера в процессе реорганизации. Этапы реорганизации организационной культуры. Осознание необходимости обновления организационной культуры. Создание нового видения организации. Изменение поведения и изменение культуры: проблемы способностей и подготовки, проблемы статус-кво, проблемы приверженности и последовательности, реализация постоянных изменений. Институционализация изменений.

Тема 8. Влияние организационной культуры на организационную эффективность

Эффективная организационная культура: понятие, принципы, критерии, показатели. Виды влияния организационной культуры на организационную эффективность. Соотношение экономических, организационных и культурных мер влияния на организационную эффективность. Показатели влияния организационной культуры на организационную эффективность.