

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Организационная культура»

1. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы, в модульной структуре ОПОП

Дисциплина «Организационная культура» входит в базовую часть (Б1.Б.34) ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень высшего образования – бакалавриат), направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации и должна быть логически увязана с основными дисциплинами данной направленности (профиля).

Теоретическую базу дисциплины составляют компетенции, полученные при изучении дисциплин: «Культурология», «Психология», «Этика деловых отношений», «Теория организации», «Организационное поведение», «Рекрутмент», «Социология и психология управления персоналом», «Корпоративное право», «Эффективное лидерство и управление командой», «Управление на предприятиях государственной службы».

Дисциплина «Организационная культура» создаёт информационно-теоретическую базу для дисциплин: «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Корпоративная социальная ответственность», «Конфликтология».

2. Целью изучения дисциплины является формирование у обучающихся профессиональных компетенций, связанных с использованием теоретических знаний в области организационной культуры, применением полученных знаний при решении экономических и управленческих проблем в рамках предприятия, выработкой у обучающихся практических навыков по анализу, проектированию и внедрению организационной культуры.

3. Структура дисциплины

Введение в основные понятия. Создание документов, раскрывающих корпоративную философию. Действия лидеров по созданию и развитию организационной культуры. Трансляция организационной культуры. Построение систем управления персоналом, соответствующих культуре. Управление коммуникациями в организации с целью поддержания требуемой организационной культуры. Изменение организационной культуры. Ограничения в возможностях управления организационной культурой

4. Основные образовательные технологии

В ходе изучения дисциплин используются как традиционные (лекции, семинары, практические занятия), так и инновационные технологии (объяснительно-иллюстративный метод, активные и интерактивные методы: интерактивные лекции, творческое задание решение задач, сообщения по темам с презентациями).

5. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных компетенций:

- знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций - ПК-28;

- способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива ПК-31;

- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации - ПК-32.

В результате освоения содержания дисциплины «Организационная культура» обучающийся должен:

Знать:

- основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; сущность и методы управления организационной культурой; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; основы управления безопасностью организации и ее персонала; управление дисциплинарными отношениями);

Уметь:

- диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;

Владеть:

- современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями).

6. Общая трудоемкость дисциплины.

3 зачетных единицы (108 академических часов).

7. Формы контроля

Промежуточная аттестация – экзамен.

8. Составитель Хохлова Е.Ю., кандидат экономических наук, доцент