

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра «Управление персоналом и психология»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.Б.30 Организационная культура**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом

Квалификация (степень) выпускник: бакалавр

Форма обучения: очная

1. Цели освоения дисциплины

формирование знаний о сущности, особенностях, этапах становления, развития системы управления персоналом, а также приобретение практических навыков применения различных методик управления персоналом на практике.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная культура» относится к дисциплинам вариативной части. Требования к предшествующим знаниям представлены в таблице 2.1. Перечень дисциплин, для которых дисциплина «Организационная культура» является основополагающей, представлен в табл. 2.2.

Таблица 2.1 – Требования к пререквизитам дисциплины

| Дисциплина | Раздел |
|---|--------|
| Организационное поведение | 1, 4 |
| Социология управления | 3 |
| Психофизиология профессиональной деятельности | 2 |
| Регламентация и нормирование труда | 3, 4 |

Таблица 2.2 – Требования к постреквизитам дисциплины

| Дисциплина | Раздел |
|--|--------|
| Основы делового общения в организации | 1 |
| Документационное обеспечение управления персоналом | 2 |

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Таблица 3.1 – Взаимосвязь планируемых результатов обучения по дисциплине и планируемых результатов освоения образовательной программы

| Индекс и содержание компетенции | Знания | Умения | Навыки и (или) опыт деятельности |
|--|---|---|--|
| ОПК-6 владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения | основ управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; | разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение | управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; |
| ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов | этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций; | основы управления безопасностью организации и ее персонала; управление дисциплинарными отношениями; | современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; фор- |

| | | | |
|--|--|--|--|
| внутренних коммуникаций | | | мирования и поддержания морально - психологического климата в организации; |
| ПК-32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации | сущность и методы управления организационной культурой; знать типологии и методики определения организационной культуры. | диагностировать организационную культуру и умением применять их на практике. | навыками управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; безопасностью организации и ее персонала; управления дисциплинарными отношениями. |

4. Объем дисциплины

Объем дисциплины «Организационная культура» составляет 2 зачетные единицы (72 академических часа), распределение объема дисциплины на контактную работу обучающихся с преподавателем (КР) и на самостоятельную работу обучающихся (СР) по видам учебных занятий и по периодам обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и по периодам обучения, академические часы

| № п/п | Вид учебных занятий | Итого КР | Итого СР | Семестр № 7 | |
|-------|--|----------|----------|-------------|----|
| | | | | КР | СР |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Лекции (Л) | 18 | - | 18 | - |
| 2 | Лабораторные работы (ЛР) | - | - | - | - |
| 3 | Практические занятия (ПЗ) | - | - | - | - |
| 4 | Семинары(С) | 16 | - | 16 | - |
| 5 | Курсовое проектирование (КП) | - | - | - | - |
| 6 | Рефераты (Р) | - | 14 | - | 14 |
| 7 | Эссе (Э) | - | - | - | - |
| 8 | Индивидуальные домашние задания (ИДЗ) | - | - | - | - |
| 9 | Самостоятельное изучение вопросов (СИВ) | - | 11 | - | 11 |
| 10 | Подготовка к занятиям (ПкЗ) | - | 11 | - | 11 |
| 11 | Промежуточная аттестация | 2 | - | 2 | - |
| 12 | Наименование вида промежуточной аттестации | х | х | зачет | |
| 13 | Всего | 36 | 36 | 36 | 36 |

5. Структура и содержание дисциплины
Структура дисциплины представлена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Структура дисциплины

| № п/п | Наименования разделов и тем | Семестр | Объем работы по видам учебных занятий, академические часы | | | | | | | | | | Коды формируемых компетенций |
|----------|---|---------|---|------------------------|-------------------------|----------|----------------------------|--------------------|---|---|--------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| | | | лекции | лабораторная работа | практические занятия | семинары | курсовое проектирование | рефераты (эссе) | индивидуаль- ные домашние задания | самостоятель- ное изучение вопросов | подготовка к занятиям | промежуточ- ная аттестация | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 1. | Раздел 1. Организационная культура: понятие, основные характеристики и методы изучения | 7 | 6 | | | 4 | | 2 | 4 | 3 | 3 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |
| 1.1. | Тема 1. Основные понятия, структура и содержание курса «Организационная культура» | 7 | 2 | | | - | | - | 1 | 1 | 1 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |
| 1.2. | Тема 2. Основные компоненты организационной культуры | 7 | 2 | | | 2 | | 1 | 1 | 1 | 1 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |
| 1.3. | Тема 3. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры | 7 | 2 | | | 2 | | 1 | | 1 | 1 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |
| 2. | Раздел 2. Организационная культура: понятие, основные характеристики и методы изучения | 7 | 4 | | | 4 | | 4 | 4 | 2 | 2 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |
| 2.1. | Тема 4. Влияние организационной культуры на организационную эффективность | 7 | 2 | | | 2 | | 2 | 1 | 1 | 1 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |
| 2.2. | Тема 5. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры | 7 | 2 | | | 2 | | 2 | 1 | 1 | 1 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |
| 3. | Раздел 3. Особенности организационной культуры и ее управления в организации | 7 | 4 | | | 4 | | 4 | 7 | 3 | 3 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |

| № п/п | Наименования разделов и тем | Семестр | Объем работы по видам учебных занятий, академические часы | | | | | | | | | | Коды формируемых компетенций |
|----------|--|---------|---|------------------------|-------------------------|-----------|----------------------------|--------------------|---|---|--------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| | | | лекции | лабораторная работа | практические занятия | семинары | курсовое проектирование | рефераты (эссе) | индивидуаль- ные домашние задания | самостоятель- ное изучение вопросов | подготовка к занятиям | промежуточна я аттестация | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 3.1. | Тема 6. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры | 7 | 2 | | | 2 | | 2 | - | 1 | 1 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |
| 3.2. | Тема 7. Содержание и показатели анализа организационной культуры | 7 | 2 | | | 2 | | 2 | - | 2 | 2 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |
| 4. | Раздел 4 Раздел 4. Особенности организационной культуры и ее управления в организации | 7 | 4 | | | 4 | | 4 | - | 3 | 3 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |
| 4.1. | Тема 8. Взаимосвязь культуры и стратегии организации | 7 | 2 | | | 2 | | 2 | - | 1 | 1 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |
| 4.2. | Тема 9. Типология организационной культуры | 7 | 2 | | | 2 | | 2 | - | 2 | 2 | х | ОПК-6; ПК-28 ПК-32 |
| 5. | Контактная работа | 7 | 18 | | | 16 | | 14 | - | | | 2 | х |
| 6. | Самостоятельная работа | 7 | 18 | | | 16 | | 14 | - | 11 | 11 | х | х |
| 7. | Объем дисциплины в семестре | 7 | 18 | | | 16 | | 14 | - | 11 | 11 | х | х |
| 8. | Всего по дисциплине | 7 | 18 | | | 16 | | 14 | - | 11 | 11 | 2 | х |

5.2. Содержание дисциплины

5.2.1 – Темы лекций

| № п.п. | Наименование темы лекции | Объем, академические часы |
|---------------------|---|---------------------------|
| Л-1 | Основные понятия, структура и содержание курса «Организационная культура» | 2 |
| Л-2 | Основные компоненты организационной культуры | 2 |
| Л-3 | Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры | 2 |
| Л-4 | Влияние организационной культуры на организационную эффективность | 2 |
| Л-5 | Факторы, влияющие на особенности организационной культуры | 2 |
| Л-6 | Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры | 2 |
| Л-7 | Содержание и показатели анализа организационной культуры | 2 |
| Л-8 | Взаимосвязь культуры и стратегии организации | 2 |
| Л-9 | Типология организационной культуры | 2 |
| Итого по дисциплине | | 18 |

5.2.2 – Темы лабораторных работ

Не предусмотрены рабочим учебным планом

5.2.3 – Темы семинарских занятий

| № п.п. | Наименование темы лекции | Объем, академические часы |
|---------------------|---|---------------------------|
| С-1 | Основные компоненты организационной культуры | 2 |
| С-2 | Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры | 2 |
| С-3 | Влияние организационной культуры на организационную эффективность | 2 |
| С-4 | Факторы, влияющие на особенности организационной культуры | 2 |
| С-5 | Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры | 2 |
| С-6 | Содержание и показатели анализа организационной культуры | 2 |
| С-7 | Взаимосвязь культуры и стратегии организации | 2 |
| С-8 | Типология организационной культуры | 2 |
| Итого по дисциплине | | 16 |

5.2.5 Темы курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены рабочим учебным планом

5.2.6 Темы рефератов

1. Предпосылки формирования организационной культуры.
2. Управленческая культура в контексте организационной культуры
3. Подходы к формированию лидерами организационной культуры.
4. Четыре основных подхода к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры организации.
5. Трудности при проведении изменений в культуре организации..
6. «Идеальный» портрет руководителя и модель его ключевых компетенций.
7. Социологические и психологические методы изучения организационной культуры.
8. Влияние целей организации на организационную культуру.

9. Особенности отечественной трудовой и управленческой культуры.
10. Организационная культура как инструмент воздействия на персонал организации
11. Влияние менталитета персонала на состояние и изменение ОК.
12. Зарубежные модели управления (китайская, канадская, скандинавская) и особенности организационной культуры.
13. Методы изменения организационной культуры.
14. Пути влияния культуры на организационную жизнь.
15. Подстраивание системы управления под существующую организационную культуру.
16. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции (по Э. Шайну).
17. Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур.
18. Критерии анализа организационной культуры.
19. Открытые и закрытые организационные культуры.
20. Познание сотрудниками организационной культуры.

5.2.7 Темы эссе

Не предусмотрены рабочей программой дисциплины

5.2.8 Темы индивидуальных домашних заданий

Не предусмотрены рабочим учебным планом

5.2.9 – Вопросы для самостоятельного изучения

| № п.п. | Наименования темы | Наименование вопроса | Объем, академические часы |
|--------|---|---|---------------------------|
| 1. | Основные понятия, структура и содержание курса «Организационная культура» | Основные компоненты организационной культуры. | 1 |
| 2. | Основные компоненты организационной культуры | Организационная культура как инструмент воздействия на людей. Культура как условие и продукт развития цивилизации. Культурное наследие, традиции и современность. | 1 |
| 3. | Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры | Стратегическая направленность развития организационной культуры: цели организации, миссия организации, кодекс поведения. | 1 |
| 4. | Влияние организационной культуры на организационную эффективность | Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала; изменение культуры без изменения поведения; изменение поведения без смены стереотипов | 1 |
| 5. | Факторы, влияющие на особенности организационной культуры | Национальные деловые культуры | 1 |
| 6. | Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры | Национальная культура народов Оренбуржья. Взаимосвязь национальной, региональной и организационной культур, проблемы кросскультурного взаимодействия. | 1 |
| 7. | Содержание и показатели | Методы и методики определения | 2 |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | анализа организационной культуры | организационной культуры | |
| 8 | Взаимосвязь культуры и стратегии организации | Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала; изменение культуры без изменения поведения; изменение поведения без смены стереотипов | 1 |
| 9 | Типология организационной культуры | Влияние менталитета персонала на состояние и изменение организационной культуры. Зарубежные модели управления (китайская, канадская, скандинавская) и особенности организационной культуры. | 2 |

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература.

1. Грошев И.В. Организационная культура: Учебное пособие. – [Электронный ресурс]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. (ЭБС «КнигаФонд»).
2. Семенов Ю.Г. Организационная культура: Учебное пособие. – [Электронный ресурс]. – М.: Издательство: Университетская книга; Логос, 2006. (ЭБС «КнигаФонд»).

6.2. Дополнительная литература.

1. Самраилова Е.К. Анализ эффективности использования персонала. Учебное пособие. – [Электронный ресурс]. – М.: Издательство: АТиСО, 2004. (ЭБС «КнигаФонд»).
2. Черняева Г.В. Организационная культура. Ч. 1. Организационная культура как объект управленческого воздействия: Учебное пособие. – [Электронный ресурс]. – М.: Издательство: МИИТ, 2006. (ЭБС «КнигаФонд»).
3. Этнические группы и социальные границы. Социальная организация культурных различий. Сборник статей. – [Электронный ресурс]. – М.: Новое издательство, 2006. (ЭБС «КнигаФонд»).
4. // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология.
5. // Менеджмент в России и за рубежом.
6. // Российский журнал менеджмента.
7. // Социологические исследования.
8. // Социально-гуманитарные знания.

6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

Электронное учебное пособие включающее:

- конспект лекций;
- методические указания по выполнению семинарских работ.

6.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Электронное учебное пособие, включающее:

- методические рекомендации для студентов по самостоятельной работе;
- методические рекомендации по выполнению индивидуальных домашних заданий;

6.5 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

1. Open Office

2. Google Chrome

6.6 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. ЭБС «КнигаФонд»: www.knigafund.ru/
2. ЭБС «Лань»: www.e.lanbook.com/
3. ЭБС «ibooks.ru»: www.ibooks.ru/
4. eLIBRARY.RU: www.elibrary.ru/
5. Википедия: <https://ru.wikipedia.org/>

7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Занятия лекционного типа проводятся в аудитории, оборудованной мультимедиа проектором, компьютером, учебной доской.

Занятия семинарского типа проводятся в аудиториях, оборудованных учебной доской, рабочим местом преподавателя (стол, стул), а также посадочными местами для обучающихся, число которых соответствует численности обучающихся в группе.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине представлен в Приложении 1.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03
Управление персоналом

Разработал: _____доцент Б.Б. Алимбаева

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управления персоналом и
психологии
протокол № ____ от «__» _____ 201__ г.

Зав. кафедрой _____Р.Ш. Шафеев