

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр магистратуры



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности КФУ

Проф. Талорский Д.А.



_____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Управление организационной культурой Б1.Б.5

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление человеческими ресурсами

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Камашева А.В.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В.

Протокол заседания кафедры No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр магистратуры):

Протокол заседания УМК No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Регистрационный No 957910618

Казань
2018

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) ассистент, б/с Камашева А.В. кафедра управления человеческими ресурсами Институт управления, экономики и финансов ,
AVKamasheva@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Целью преподавания дисциплины "Организационная Культура" является изучение теоретических концепций организационной культуры, современных форм и методов ее формирования, поддержания и изменения, освоение практических навыков исследования культуры организации. Изучение курса способствует повышению профессиональной компетентности HR-менеджера в сфере управления организационным поведением, трудовой мотивацией, развитием персонала, трудовыми отношениями, а также деловой этики и деловой культуры.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.Б.5 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 1 курсе, 2 семестр.

Обучению по курсу "Организационная культура" предшествует изучение "Этики деловых отношений", "Основ управления персоналом", "Организационного поведения", "Теории организации". Знания, полученные в процессе изучения данной дисциплины, будут в дальнейшем использованы при освоении курсов "Управление социальным развитием организации", "Мотивация трудовой деятельности" и выполнении дипломных работ.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
Ок-1	Знание базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии
ОК-14 (общекультурные компетенции)	способность диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации
ПК-28 (профессиональные компетенции)	знание основ разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом
ПК-62 (профессиональные компетенции)	знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
ПК-68 (профессиональные компетенции)	ПК-68 владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике
ОК-9 (общекультурные компетенции)	Способность находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

факторы и условия, определяющие организационную культуру, типологии организационной культуры; принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры; методы изменения культуры организации;

2. должен уметь:

- анализировать существующую на предприятии организационную культуру;
- использовать полученную информацию для повышения социально-экономической эффективности функционирования системы управления персоналом в организации;

3. должен владеть:

- навыками использования инструментария прикладного социологического исследования в целях совершенствования организационной культуры;
- навыками использования социологических методов для оценки эффективности управления организационной культурой;
- навыками диагностики организационной культуры компании;

4. должен демонстрировать способность и готовность:

- управлять организационной культурой в зависимости от целей организации;
- проявлять толерантность по отношению к субкультурам организации;
- эффективно организовывать групповую работу на основе знания принципов формирования команды и процессов групповой динамики;
- стремится к личностному и профессиональному саморазвитию;
- понимать основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом;
- к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций;

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) 108 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины экзамен во 2 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. 1.Понятие, структура и содержание организационной культуры 2.Понятие и виды субкультур 3.Типология организационных культур 4.Методы изменения культуры организации 5.Влияние организационной культуры и ее элементов на организационную эффективность 6.Кросс-культурные различия и корпоративная культура в международном бизнесе	7	1-9	18	18	0	Эссе Устный опрос Творческое задание Письменное домашнее задание Контрольная работа
	Тема . Итоговая форма контроля	2		0	0	0	Экзамен
	Итого			18	18	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. 1.Понятие, структура и содержание организационной культуры 2.Понятие и виды субкультур 3.Типология организационных культур 4.Методы изменения культуры организации 5.Влияние организационной культуры и ее элементов на организационную эффективность 6.Кросс-культурные различия и корпоративная культура в международном бизнесе

лекционное занятие (18 часа(ов)):

Т.1 Понятие, структура и содержание организационной культуры (4ч) Формирование концепции организационной культуры и ее роль в современном менеджменте. Организационная культура и организационное поведение. Сущность понятия организационной культуры. Основные свойства культуры организации. Функции корпоративной культуры в системе управления. Слои организационной культуры и их взаимосвязи. Корпоративная культура и PR. Корпоративная этика. Т.2. Понятие и виды субкультур (2ч.) Понятие субкультуры. Значение субкультур для развития корпоративной культуры. Субкультура топ-менеджмента и ее влияние на организационную культуру. Оптимизация взаимодействия субкультур. Т.3. Типология организационных культур (4ч.) Роль типологии организационных культур в их диагностике и анализе. Сильные и слабые культуры, их характеристика. Типологии организационных культур Д.Коула, Ч.Хэнди, М.Бурке, Т.Дил и А.Кекнеди, Ф.Тромпенаарса, К.Камерона и Р.Куинна. Характеристика основных типов. Т.4. Методы изменения культуры организации (4ч.) Развитие организации и необходимость изменения корпоративной культуры, Стратегия управления оргкультурой. Механизмы изменения культуры. ?Размораживание?, изменение и ?замораживание? организационной культуры. Антикризисная оргкультура. Диагностика оргкультуры. Основные этапы трансформации корпоративной культуры. Методы изменения оргкультуры. Типичные трудности и проблемы, пути их преодоления. Т.5. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (2ч.) Организационная культура как фактор достижения стратегических целей и конкурентоспособности. Воздействие корпоративной культуры на трудовую мотивацию и результативность труда, инновационную активность, развитие персонала, организационный климат, коммуникации, имидж и деловую репутацию. Т.6. Кросс-культурные различия и корпоративная культура в международном бизнесе (2ч.) Проблемы кросс-культурных различий в международном бизнесе, Базовые критерии международных различий по Г.Хофштедту, Р.Льюису, П.Шихиреву. Типы культур с точки зрения коммуникативных процессов.

практическое занятие (18 часа(ов)):

Т.1. Понятие, структура и содержание организационной культуры (4ч) Структура и уровни организационной культуры. Основные компоненты организационной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и пр.). Функции корпоративной культуры в системе управления. Слои организационной культуры и их взаимосвязи. Корпоративная культура и PR. Корпоративный кодекс. Корпоративная этика. Корпоративные слухи. Т.2. Понятие и виды субкультур (2ч.) Понятие субкультуры. Значение субкультур для развития корпоративной культуры. Субкультура топ-менеджмента. Молодежная субкультура. Криминальная субкультура. Контркультура. Столкновение субкультур и культурный шок. Оптимизация взаимодействия субкультур. Т.3. Типология организационных культур (4ч.) Роль типологии организационных культур в их диагностике и анализе. Сильные и слабые культуры, их характеристика. Типологии организационных культур. Характеристика основных типов. Особенности культуры российских организаций. Оргкультуры американских корпораций. Т.4. Методы изменения культуры организации (4ч.) Стратегия управления оргкультурой. Механизмы изменения культуры. Диагностика оргкультуры по методике OCAI. Основные этапы трансформации корпоративной культуры. Методы изменения оргкультуры. Типичные трудности и проблемы, пути их преодоления. Т.5. Влияние организационной культуры на организационную эффективность (2ч.) Воздействие корпоративной культуры на трудовую мотивацию и результативность труда, инновационную активность, развитие персонала, организационный климат, коммуникации, имидж и деловую репутацию. Модель Сате. Модель Питерса-Уотермана. Модель Парсонса. Модель Квина-Рорбаха. Т.6. Кросс-культурные различия и корпоративная культура в международном бизнесе (2ч.) Проблемы кросс-культурных различий в международном бизнесе. Особенности российской деловой культуры и ее учет в кросс-культурном менеджменте. Обеспечение эффективной деятельности персонала в международном бизнесе.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. 1.Понятие, структура и содержание организационной культуры 2.Понятие и виды субкультур 3.Типология организационных культур 4.Методы изменения культуры организации 5.Влияние организационной культуры и ее элементов на организационную эффективность 6.Кросс-культурные различия и корпоративная культура в международном бизнесе	7	1-9	подготовка домашнего задания	6	домашнее задание
				подготовка к контрольной работе	6	контрольная работа
				подготовка к творческому экзамену	8	творческое задание
				подготовка к устному опросу	10	устный опрос
				подготовка к эссе	6	эссе
	Итого				36	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Освоение дисциплины "Организационная культура" предполагает использование как традиционных (лекции, практические занятия с использованием методических материалов), так и инновационных образовательных технологий с использованием в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий: выполнение ряда практических заданий с использованием мультимедийных программ, включающих подготовку и выступления студентов на семинарских занятиях со слайд-презентациями, проведение тестирований, эссе. Использование в учебном процессе активных форм проведения занятий, таких как решение практических кейсов (разбор конкретных ситуаций).

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. 1.Понятие, структура и содержание организационной культуры 2.Понятие и виды субкультур 3.Типология организационных культур 4.Методы изменения культуры организации 5.Влияние организационной культуры и ее элементов на организационную эффективность 6.Кросс-культурные различия и корпоративная культура в международном бизнесе

домашнее задание , примерные вопросы:

тематика слайд-презентаций 1. Организационная культура и сопротивление персонала нововведениям. 2. Основные свойства и функции корпоративной культуры. 3. Формирование организационной культуры. 4. Модель корпоративной культуры Э. Шейна. 5. Поддержание организационной культуры. 6. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации. 7. Изменение организационной культуры. 8. Имидж организации и корпоративная культура. 9. Построение профиля организационной культуры на основе методики OCAI. 10. Методы исследования корпоративной культуры. 11. Внешние и внутренние факторы организационной культуры. 12. Новые технологии развития корпоративной культуры. 13. Российская деловая культура и ее особенности. 14. Структурные элементы корпоративной культуры. 15. Субкультуры и контркультуры в организации. 16. Этапы управления развитием корпоративной культуры. 17. Программно-целевой подход к управлению организационной культурой. 18. Деловая этика как элемент корпоративной культуры. 19. Типологии организационной культуры. 20. Формы и методы управления организационной культурой. 21. Роль корпоративной культуры в стратегическом менеджменте организации. 22. Проблемы изменения культуры организации. 23. Исследование кросс-культурных различий Г. Хофштедта. 24. Типы культур с точки зрения Коммуникативных процессов в междунациональном бизнесе 25. Корпоративная культура и PR. 26. Зарубежный опыт управления корпоративной культурой. 27. Адаптация новых сотрудников к организационно-культурной среде. 28. Диагностика организаций по главным параметрам корпоративной культуры. 29. Формирование организационной культуры. 30. Поддержание организационной культуры. 31. Изменение организационной культуры.

контрольная работа , примерные вопросы:

Вопросы к контрольной работе 1. Макроэтика и микроэтика деловых отношений. 2. Основные этические принципы организации. 3. Этические обязанности руководителей. 4. Этические принципы подчиненного. 5. Понятие корпоративной культуры, ее функции и свойства. 6. Типология корпоративных культур. 7. Публичное выступление. 8. Приемы поддержания внимания аудитории. 9. Корпоративный имидж компании. 10. Деловой этикет и его виды. 11. Основные категории этических проблем 12. Понятие делового общения. 13. Структура и функции общения. 14. Коммуникативная культура в деловом общении. 15. Правила делового этикета.

творческое задание , примерные вопросы:

устный опрос , примерные вопросы:

эссе , примерные темы:

1. Организационная культура и сопротивление персонала нововведениям. 2. Основные свойства и функции корпоративной культуры. 3. Формирование организационной культуры. 4. Модель корпоративной культуры Э. Шейна. 5. Поддержание организационной культуры. 6. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации. 7. Изменение организационной культуры. 8. Имидж организации и корпоративная культура.

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к экзамену:

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Формирование концепции организационной культуры и ее роль в менеджменте.
2. Понятие организационной культуры и ее свойства.
3. Структура и уровни организационной культуры.
4. Функции корпоративной культуры.
5. Системный подход к исследованию организационной культуры.
6. Слои организационной культуры и их взаимосвязи.
7. Факторы внешней среды, влияющие на корпоративную культуру.
8. Факторы внутренней среды в развитии организационной культуры.
9. Воздействие корпоративной культуры на организационное поведение.
10. Субкультуры и их виды.

11. Значение субкультур для развития корпоративной культуры.
12. Характеристика сильных и слабых культур.
13. Типологии организационных культур Д. Коула, Ф. Тромпенаарса.
14. Типы корпоративной культуры по К. Камерону и Ф. Куинну и их характеристика.
15. Параметры организационной культуры и их описание.
16. Методы изучения корпоративной культуры.
17. Методика OCAI Камерона и Куинна.
18. Описание и аудит корпоративной культуры.
19. Многомерные измерения организационной культуры.
20. Принципы и подходы к формированию организационной культуры.
21. Кадровая политика и лидерство как фактор создания организационной культуры.
22. Стадии и методы формирования корпоративной культуры.
23. Формирование организационной культуры и имидж организации.
24. Методы поддержания организационной культуры.
25. Корпоративная культура и PR.
26. Стратегия организации и ее взаимосвязь с корпоративной культурой.
27. Влияние культуры организации на ее эффективность.
28. Модель Сате.
29. Модель Питерса-Уотермана.
30. Модель Парсонса.
31. Модель Квина-Рорбаха.
32. Развитие организации и изменение корпоративной культуры.
33. Стратегия управления культурой организации.
34. Методы и механизмы изменения корпоративной культуры.
35. Антикризисная организационная культура.
36. Основные подходы к трансформации корпоративной культуры и ее основные этапы.
37. Кросс-культурные различия в международном бизнесе и их формы.
38. Базовые критерии межкультурных различий.
39. Проявление кросс-культурных различий в коммуникациях.
40. Обеспечение эффективной деятельности персонала в международных организациях.

7.1. Основная литература:

1. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: Учеб. пособие- 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 624 с.// <http://znanium.com/bookread.php?book=201859>
2. Т.О.Соломанидина Т.О.Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы.- М.:ИНФРА-М,2011.- 395 с.// <http://znanium.com/bookread.php?book=254677>
3. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие - М.: ИНФРА-М, 2011. - 151 с. // <http://znanium.com/bookread.php?book=216231>

7.2. Дополнительная литература:

1. Островский Э. В. Психология управления: Учебное пособие - М.: Вуз. учебник: ИНФРА-М, 2011. - 249 с. //: <http://znanium.com/bookread.php?book=313827>

2. Романова Н. Н. Словарь. Культура речевого общения: Этика, прагматика, психология / Н. Н. Романова, А. В. Филиппов. - М. : Флинта : Наука, 2009. - 304с.//

<http://znanium.com/bookread.php?book=196633>

3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 695 с. // <http://znanium.com/bookread.php?book=400593>

7.3. Интернет-ресурсы:

Бизнес этика - [dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/4... business ethics](http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/4..._business_ethics)

Деловая этика - btraining.ru/business_etica/

Масютин С.В. Мастерская по диагностике и развитию организационной культуры для топ-менеджеров - <http://www.cfin.ru/management/masleo.shtml>, свободный.

Организационная культура - organizacziennaya-kultura:-menyat-ili

Организационная культура: методы - spb-tei.ru?referats/202-orgkultura.-metody

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Управление организационной культурой" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "КнигаФонд", доступ к которой предоставлен студентам. Электронно-библиотечная система "КнигаФонд" реализует легальное хранение, распространение и защиту цифрового контента учебно-методической литературы для вузов с условием обязательного соблюдения авторских и смежных прав. КнигаФонд обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям новых ФГОС ВПО.

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audi, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе Управление человеческими ресурсами .

Автор(ы):

Камашева А.В. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. _____

"__" _____ 201__ г.