

ФТД.2 Организационная культура

Цель дисциплины:

Целью изучения учебной дисциплины «Организационная культура» является формирование компетенций в сфере диагностики, формирования, трансформации, развития, изменения организационной культуры предприятий.

Учебные задачи дисциплины:

Задачами дисциплины являются:

- формирование у студентов представлений о понятии, структуре, видах, особенностях организационной культуры в системе управления предприятием;
- формирование представлений о специфике конструктивных и деструктивных организационных культур и их влияние на эффективность предприятия;
- овладение студентами практическими навыками анализа, подбора инструментария, изучения организационной культуры предприятия;
- освоение студентами теоретических основ и практических навыков изменения, трансформации организационной культуры в зависимости от факторов внешней и внутренней среды;
- изучение особенностей взаимодействия и взаимозависимости организационной культуры, культуры производства, национального менталитета, их влияния на конкурентоспособность организации;
- изучение взаимозависимости организационной культуры, психологического климата, делового и межличностного взаимодействия и общения, стиля управления и их роли в эффективности хозяйственной деятельности предприятия.

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО (основной профессиональной образовательной программы высшего образования)

Дисциплина «Организационная культура» относится к факультативным дисциплинам учебного плана.

Дисциплина «Организационная культура» базируется на знаниях «Теория менеджмента: теория организации».

Перед началом изучения дисциплины «Организационная культура» студентам необходимо владеть базовыми знаниями, умениями и навыками, полученными при изучении предшествующих дисциплин, они должны:

Знать:

- типологию и особенности организационных структур предприятия (ОК – б);
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК – б);
- последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности (ОПК-2).
- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач (ПК-1);

- роль и место управления конфликтами в организации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).

Уметь:

- работать в коллективе (ОК – 5);
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию. (ОК – 5);
- находить организационно– управленческие решения и готовностью нести за них ответственность (ОПК-2);
- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);
- осуществлять управление конфликтами в организации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).

Владеть:

- способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания прогрессов групповой динамики и принципов формирования команды (ОК – 5);
- способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно–управленческих решений (ОПК-2);
- навыками применения основных теорий мотивации (ПК-1).
- современными технологиями управления персоналом (ПК-2).

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

ОК –5 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

В результате освоения компетенции **ОК - 5** студент должен:

1.Знать:

- теоретические основы управления коллективом,
- теоретические основы этнической толерантности.
- теоретические основы конфессиональной толерантности,

2.Уметь:

- управлять коллективом,
- использовать на практике способы управления этнической толерантностью,
- использовать на практике способы управления конфессиональной толерантностью,

3.Владеть:

- методами управления этнической толерантностью,
- методами управления конфессиональной толерантностью,
- методами управления культурными различиями,

ОПК – 2 – способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

В результате освоения компетенции **ОПК - 2** студент должен:

1.Знать:

- теоретические основы психологии принятия решений.
- теоретические основы совместного принятия решений.
- теоретические основы управленческой эвристики,

2.Уметь:

- принимать организационно-управленческие решения,
- управлять процессами принятия решений.
- управлять поиском принятия решений,

3.Владеть:

- навыками разработки организационно-управленческих решений,
- навыками управления процессами принятия решений,
- навыками управления процессом поиска принятия решений,

ОПК – 3 – способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

В результате освоения компетенции **ОПК - 3** студент должен:

1.Знать:

- теоретические основы проектирования организационной структуры,
- теоретические основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций,
- теоретические основы распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия,

2.Уметь:

- проектировать организационную структуру,
- разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций,
- распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия,

3.Владеть:

- методами проектирования организационной структуры,
- методами разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций,
- методами распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия,

ПК – 1- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов

формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

В результате освоения компетенции **ПК - 1** студент должен:

1.Знать:

- теоретические основы мотивации,
- теоретические основы лидерства,
- теоретические основы власти и влияния,

2.Уметь:

- управлять мотивацией,
- взаимодействовать с лидерами,
- управлять персоналом на основе власти и влияния,

3.Владеть:

- методами управления мотивацией,
- методами взаимодействия с лидерами,
- методами управления персоналом на основе власти и влияния,

ПК – 2- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

В результате освоения компетенции **ПК – 2** студент должен:

1.Знать:

- теоретические основы управления конфликтами,
- теоретические основы управления в межкультурной среде,
- теоретические основы бесконфликтных межличностных отношений,

2.Уметь:

- управлять конфликтами,
- управлять процессами в межкультурной среде.
- управлять бесконфликтными межличностными отношениями,

3.Владеть:

- методами управления конфликтами,
- методами управления в межкультурной среде,
- методами бесконфликтных межличностных отношений

Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (темы)
1	Общая характеристика дисциплины «Организационная культура»
2	Организационная культура как социально-экономическое явление
3	Организационная культура как система
4	Основные компоненты организационной культуры
5	Организационная культура и внутренняя среда организации
6	Организационная культура и внешняя среда организации
7	Факторы, влияющие на организационную культуру
8	Сильная и слабая организационная культура

9	Субкультуры
	Типология и виды организационной культуры
	Основные типы организационных культур
	Исследование организационной культуры
	Основные критерии анализа организационной культуры
	Моделирование перспективной организационной культуры
	Формирование организационной культуры
	Организационная культура и организационная эффективность

Форма контроля - зачет