

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

дисциплина

Корпоративная культура

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.10.01

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Программа

Управление персоналом

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Стерлитамак 2022

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7)

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

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: этические нормы и психологические особенности работы в коллективе для работы на общий результат
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: навыками и методами делового общения в профессиональной сфере, организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: определение основных понятий курса: «организация», «управление», «культура», «социально-психологический климат», «организационная культура», «культура организации» «корпоративная культура»; современную теорию и практику управления организационной культурой; принципы и методы формирования организационной культуры
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: осуществлять диагностику

		организационной культуры (определять тип организационной культуры, проводить оценку особенностей организационной культуры) и разрабатывать управленческие решения, направленные на её улучшение; использовать инструменты диагностики на практике; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации для поддержания благоприятного морально-психологического климата
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: методами диагностики организационной культуры; методами формирования и поддержания организационной культуры

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках базовой части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Экономическая теория», «Введение в управление персоналом».

Освоение дисциплины «Организационная культура» в соответствии с предлагаемой программой позволит студентам получить базовые знания для дальнейшего активного восприятия материала по дисциплинам: «Психодиагностика в управлении персоналом», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы стратегического управления персоналом», «Управление социальным развитием персонала».

Дисциплина изучается на 2 курсе в 4 семестре

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 144 акад. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических (семинарских)	8
другие формы контактной работы (ФКР)	0,2
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	3,8
дифференцированный зачет	

Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	126
--	-----

Формы контроля	Семестры
дифференцированный зачет	4

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				СР
		Контактная работа с преподавателем				
		Лек	Пр/Сем	Лаб		
1	Сущность и значение корпоративной культуры	6	8	0	126	
1.4	Диагностика корпоративной культуры	0	2	0	36	
1.3	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность	2	2	0	30	
1.2	Формирование и поддержание корпоративной культуры	2	2	0	30	
1.1	Сущность, структура и типология корпоративной культуры	2	2	0	30	
	Итого	6	8	0	126	

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1	Сущность и значение корпоративной культуры	
1.4	Диагностика корпоративной культуры	1. Инструменты оценки корпоративной культуры. 2. Инструмент оценки конкурентных ценностей. 3. Качественные методы исследования корпоративной культуры. 4. Формализованные методы диагностики корпоративной культуры.
1.3	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность	1. Понятие «эффективность». 2. Составляющие эффективности корпоративной культуры влияние организационной культуры на эффективность. 3. Модели взаимосвязи корпоративной культуры и эффективности. 4. Модель В.Сате. Модель Т. Парсонса. Модель

		Квина-Рорбаха. Модель Питерса-Уотермана.
1.2	Формирование и поддержание корпоративной культуры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Позиции по проблеме формирования и поддержания корпоративной культуры. 2. Принципы формирования корпоративной культуры. 3. Методы формирования, поддержания и укрепления корпоративной культуры. 4. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. 5. Этапы формирования корпоративной культуры. 6. Методы изменения корпоративной культуры.
1.1	Сущность, структура и типология корпоративной культуры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие корпоративной культуры. 2. Основные подходы к типологии корпоративной культуры. 3. Сильные и слабые культуры. 4. Субкультурные различия. Модальная и нормативная субкультуры в организации. 5. Гендерные различия субкультур. Возрастные различия субкультур. Профессиональные субкультуры.

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1	Сущность и значение корпоративной культуры	
1.3	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность	Содержание корпоративной культуры. Характеристики и параметры корпоративной культуры. Показатели анализа корпоративной культуры. Гендерный аспект анализа корпоративной культуры.
1.2	Формирование и поддержание корпоративной культуры	Основные элементы корпоративной культуры: ценности, нормы, символы, цели и целеполагание и др. структуры организационной культуры. Механизм мотивации. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Коллективная мотивация. Корпоративная культура как фактор мотивации персонала. Мотивации персонала различных типов корпоративных культур.
1.1	Сущность, структура и типология корпоративной культуры	Понятие корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Горизонтальное и вертикальное измерение корпоративной культуры. Уровни корпоративной культуры: внешние факторы, ценностные ориентации и верования, базовые предположения. Основные элементы корпоративной культуры. Виды культур. Основные подходы к типологии корпоративной культуры.