

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт бизнеса и делового администрирования

Факультет международного бизнеса и делового администрирования

УТВЕРЖДЕНА

решением Ученого совета ИБДА

Протокол от «13» сентября 2018 г. № 4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.10 Организационная культура

38.03.03 Управление персоналом

Управление человеческими ресурсами

Бакалавр

Очная форма обучения

Год набора - 2019

Москва, 2018 г.

Автор(ы)–составитель(и):

А.В. Зырянова

Заведующий кафедрой гуманитарных наук, деловой этики и социальной ответственности
д.филос.н., профессор Колесникова И.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	
3. Содержание и структура дисциплины	
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	11
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	16
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	16

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

1.1. Дисциплина «Организационная культура» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-32	Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	ПК-32.2	Формирование теоретических знаний и навыков диагностики организационной культуры предприятия

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:
знания:

- понятия организационная культура (далее – «ОК»),
- основные концепции ОК;
- прикладные исследования ОК;
- последовательность действий по диагностике ОК;
- типы организационных культур;
- понятия вовлеченности персонала.

умения:

- проводить диагностику ОК по методике Кэмерона-Куинна;
- выявлять ценности;
- соотносить ценности организации и индивидуальные ценности сотрудника;
- составлять интервью-гайд для проведения интервью по ценностям;
- определять тип вовлеченности сотрудника по косвенным признакам;
- применять инструменты развития ОК и вовлеченности адекватные запросам бизнес-организации.

навыки:

- заполнения ценностного опросника;
- диагностики ОК (базовый уровень);
- определения типа вовлеченности.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Учебным планом для дисциплины «Организационная культура» установлено:

- трудоемкость дисциплины – 2 з.е.,
- контактная работа с преподавателем – 32 часа/24 астр.ч.;
- самостоятельная работа – 40 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

- Дисциплина «Организационная культура» предназначена для студентов третьего курса, изучается в 5 семестре.
- Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

Социология (2 семестр)

Управление человеческими ресурсами (3 семестр)

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

- Форма промежуточной аттестации – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Понятие организационной культуры и история возникновения.	8	4	-	2	-	4	О
Тема 2	Ценности как основа организационной культуры	12	4	-	4	-	8	О
Тема 3	Прикладные исследования организационной культуры.	32	4	-	8	-	20	ИП О
Тема 4	Вовлечённость персонала и корпоративная культура организации.	18	4	-	2	-	8	ГП П
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72	16		16		40	

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольная работа (К), презентация (П) и обсуждение групповых проектов (ГП), выполнение индивидуального проекта (ИП)

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие организационной культуры и история возникновения

История возникновения понятия организационная культура.

Принципиально важные критерии успешности организации по М.Портеру.

Связь организационной культуры и модели компетенций.

Практическое занятие: найти описание ценностей существующей бизнес-организации, владеющей известным потребительским брендом и обсудить в группе «Как ценности проявляются в общении с клиентами».

Тема 2. Ценности как основа организационной культуры

Ценности и установки личности.

Методы выявления ценностей организации.

Круг ценностей Шалом Шварца.

Практическое занятие: выявление ТОП-5 ценностей на основе результатов заполнения опросника Шварца

Тема 3. Прикладные исследования организационной культуры.

Организационная культура по Э.Шэйну.

4-факторная модель Кэмерона-Куинна.

Современные модели исследования корпоративной культуры (Экопси Консалтинг).

Практическое занятие 1: диагностика корпоративной культуры организации (на примере компании, в которой студент проходил практику)

Практическое занятие 2: выполнение задания «В какой компании я смогу работать» (соотнесение выявленных ценностей (см тему 3) с диагностированным типом корпоративной культуры)

Тема 4. Вовлечённость персонала и корпоративная культура организации.

Понятие вовлечённости персонала и его связь с корпоративной культурой организации.

История возникновения понятия вовлеченности персонала: от удовлетворенности трудом к вовлечённости персонала.

3 наиболее распространенных модели исследования вовлечённости (Gallup Inc, AON Hewitt, Towers Watson).

Особенности диагностики вовлечённости в российских компаниях.

Мероприятия по повышению вовлечённости: что зависит от организации, а что от сотрудника.

Практическое занятие: решение кейса «Вовлечённость сотрудников»

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.4.1. В ходе реализации дисциплины «Организационная культура» используются следующие методы **текущего контроля** успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
1. Понятие организационной культуры и история возникновения.	Опрос: «Как ценности организации проявляются в общении с клиентами»
2. Ценности как основа организационной культуры	Письменный опрос: выявление ТОП-5 ценностей на основе результатов заполнения опросника Шварца
3. Прикладные исследования организационной культуры.	Письменный опрос: диагностика корпоративной культуры организации (на примере компании, в которой студент проходил практику) Индивидуальный проект: «В какой компании я смогу работать» (соотнесение выявленных ценностей (см тему 3) с диагностированным типом корпоративной культуры)
4. Вовлечённость персонала и корпоративная культура организации.	Групповое решение кейса и презентация решения: «Вовлечённость сотрудников»

4.1.2. **Зачет** по дисциплине проводится в письменной форме. Студенты выбирают 2 вопроса из предложенного списка и готовят письменный аргументированный ответ

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Темы индивидуальных проектов:

Индивидуальный проект «В какой компании я смогу работать» (соотнесение выявленных ценностей (см тему 3) с диагностированным типом корпоративной культуры)

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-32	Владение навыками диагностики организационной культуры и	ПК-32.2	Формирование теоретических знаний и

	умение применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации		навыков диагностики организационной культуры предприятия
--	---	--	--

4.3.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-32.2 Формирование теоретических знаний и навыков диагностики организационной культуры предприятия	<p>Умение проводить диагностику корпоративной культуры по разработанным методикам</p> <p>Умение определять тип организационной культуры</p> <p>Оперирование понятием вовлеченности персонала</p>	<p>Студент умеет определять тип организационной культуры по Кэмерону-Куинну.</p> <p>Студент аргументирует свои ответы при выполнении индивидуального проекта.</p> <p>Студент участвует в дискуссии при выполнении группового проекта и аргументированно излагает свои мысли</p>

4.3.3 Типовые оценочные средства

В рамках курса используются такие методы оценки как:

- метод наблюдения за ходом групповой дискуссии,
- дифференцированная оценка выполнения индивидуального проекта,
- дифференцированная оценка выполнения группового проекта,
- дифференцированная оценка письменной работы.

В качестве итогового задания студентам предлагается перечень открытых вопросов по теме курса. Необходимо выбрать любые два вопроса.

Вопросы к зачету по курсу «Организационная культура» (пример)

1. В чем суть модели Кэмерона-Куинна?
2. В чем различия трех наиболее популярных моделей вовлеченности

Шкала оценивания

Зачтено	<p>Студент умеет определять тип организационной культуры по Кэмерону-Куинну.</p> <p>Студент аргументирует свои ответы при выполнении индивидуального проекта.</p> <p>Студент участвует в дискуссии при выполнении группового проекта и аргументированно излагает свои мысли</p>
Не зачтено	<p>Студент не может определять тип организационной культуры по Кэмерону-Куинну.</p> <p>Студент не может аргументировать свои ответы при выполнении индивидуального проекта.</p> <p>Студент не участвует в дискуссии при выполнении группового проекта и аргументированно излагает свои мысли</p>

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины Методические указания к работе над проектом по курсу «Организационная культура»

Основное время в рамках курса «Организационная культура» посвящено выполнению индивидуального проекта «В какой компании я смогу работать».

Проект нацелен на формирование профессиональной компетенции ПК-32 «Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации».

Сформированность данной компетенции у будущего руководителя HR-подразделения является одним из существенных условий, которые позволяют ему обеспечивать устойчивое развитие современной организации.

Цель индивидуального проекта – научиться применять на практике методы диагностики организационной культуры, а также принимать решения о соответствии организационной культуры организации ценностям сотрудника.

Работа над проектом осуществляется в 2 этапа после детального обсуждения в классе.

На первом этапе студент определяет собственные декларируемые и истинные ценности, заполняя опросник Ш.Шварца.

На втором этапе студент выбирает реально существующую организацию для которой проводит диагностику организационной культуры по методу Кэмерона-Куинна. Предпочтительнее выбирать ту организацию, в которой проходила летняя практика студента.

На третьем этапе сотрудник соотносит собственные ценности и тип организационной культуры компании.

Каждая тема в рамках курса подразумевает групповые обсуждения и дискуссия, а также решение кейсов и практических заданий, приближенных к реальным рабочим ситуациям для формирования навыков.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература

Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — 978-5-238-02384-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>

6.2 Дополнительная литература

Фрейдина, Е.В. Исследование систем управления организации. Учебное пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Москва : Омега-Л, 2013. — 368 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/5530>. — Загл. с экрана.

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Семенов Ю.Г. Организационная культура. Управление и диагностика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.Г. Семенов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2006. — 256 с. — 5-98704-108-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9135.html>

6.4 Нормативные правовые документы

6.5 Интернет-ресурсы

<https://www.gd.ru>

<http://expert.ru/>

6.6 Иные источники

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

ноутбук (пакет офисных приложений MS Office)

мультимедийный проектор

флип-чарт