

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

Б1.В.07 Развитие организационной культуры

Автор: Захарова С.Е.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 37.05.02 Психология
служебной деятельности

Квалификация (степень) выпускника: специалист

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Формирование у студентов способности описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности.

План курса:

Тема 1. Организационная культура как теоретическое понятие и как существенный фактор развития организации

Организационная культура – структура понятия. Типы и способы определений. Теоретические подходы к анализу. Сравнительно-сопоставительный анализ наиболее распространенных вариантов понимания организационной культуры. Системный и комплексный подход. Деятельностный и коммуникативный подход. Культурно-исторический подход. Культура как иерархия установок. Причинный (психодинамический) и телеологический (экзистенциально-гуманистический) подход. Акмеологический взгляд на организационную культуру.

Тема 2. Эволюционные модели организационной культуры: саморазвитие и направленное формирование

Объективные и субъективные предпосылки процессов изменения культур в организации. Содержание процессов культурной динамики в организации: динамики глобальной социокультурной среды, мотивационная динамика потребностей персонала, влияние конкурентных вызовов, эволюция организации. Основные этапы изменения культуры организации. Побудительные причины направленного формирования организационной культуры: цели, задачи, конкурентные вызовы, системы субъективных психологических представлений нормоздающей организованной группы персонала, сюжеты жизнедеятельности организации (смена собственника, слияние/поглощение организации, реорганизация бизнес-процессов). Программы и модели направленного формирования организационной культуры.

Тема 3. Сущностные характеристики и структурные модели организационной культуры

Миссия, цели, ценности, корпоративный кодекс поведения, образ идеального сотрудника. Символы организации. Ритуалы. Культурные нормы и правила. Корреляции между уровнями нравственного развития и уровнем корпоративности организационной культуры. Модели, характеризующие соотношения структуры управления и особенности культуры в организации. Модели, характеризующие соотношение системы стимулирования и особенности культуры организации.

Тема 4. Организационная культура в структурах госслужбы и в коммерческих предприятиях: общее, особенное, целесообразное

Практикум.

1. Направленность деятельности структуры госслужбы и коммерческого предприятия. Сравнительно-сопоставительный анализ. Групповая дискуссия.
2. Выявление факторов эффективности деятельности коммерческого предприятия и структуры госслужбы, порождаемых особенностями культур этих организаций. Работа в подгруппах с последующей защитой экспресс-разработок перед оппонировавшими участниками семинара.

Тема 5. Особенности взаимовлияния руководства и культуры организации: взаимное дополнение, взаимопроникновение, взаимное отторжение

Конкретная ситуация *«Стили управления, используемые сменившимся руководством банковских подразделений и их восприятие персоналом разного уровня квалификации. Документальное описание процессов и событий»*.

1. Задание участникам: провести анализ ситуации и предложить свои версии причин и прогноз дальнейших событий в жизни банка.
2. Групповая дискуссия.
3. Последующее сравнение прогнозов развития событий в банке, составленных участниками и реально происходивших процессов в этом банке.

Тема 6. Организационная культура как фактор, определяющий эффективность систем стимулирования персонала

Деловая игра «Создание модели стимулирования, построенной на основе заданных ключевых показателей эффективности производственного подразделения коммерческой структуры». Защита проектов перед оппонировавшими участниками

Тема 7. Организационная культура как интеграция локальных социокультурных пространств, образующихся в организации

Практикум «Проведение сопоставительного анализа характеристик организационных культур отдельных подразделений: производство, логистика выпускаемой продукции (цех – склад – отгрузка потребителю), коммерческая группа, бухгалтерия, отдел персонала, служба безопасности»

Групповая дискуссия на тему «Специфика взаимовлияния локальных культур и характер её влияния на эффективность деятельности организации»

Тема 8. Изучение, исследование, измерение организационной культуры. Способы, приемы, методики и их ограничения

Практикум «Знакомство с методикой измерения субъективных психологических представлений персонала об идеальном работнике, как существенных признаков организационной культуры».

Групповая дискуссия о возможности изменяющего влияния на систему психологических представлений персонала организации.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПК-3.2	на уровне знаний: - сущностные характеристики организационной культуры, предпосылки появления такого понятия в практике развития организаций и в теоретико-методологическом осмыслении этой практики;
		на уровне умений: - отличать процессы саморазвития от процессов направленного формирования организационной культуры; - осознавать общее и особенное между организационной культурой государственной службы и коммерческой структуры;
		на уровне навыков: - отбора, оценки и применения методов, методик, приемов, способов изучения особенностей организационной культуры, выявления существенных для избранных исследовательских целей признаков организационной культуры, уровней её интериоризации в отдельно взятых рабочих группах персонала;
	ПК-11.3	на уровне знаний: - различные способы типологизации организационных культур и предназначение этих типологий; - о взаимопроникающем влиянии организационной культуры и личности, воспринимающей эту культуру;
		на уровне умений: - развертывать программу исследования организационной культуры на производственном предприятии, в коммерческой и/или государственной структуре; - уметь осуществлять ретроспективный и прогностический анализ развития организационной культур;
		на уровне навыков: - владеть навыками разработки обоснованных критериев оценки организационной культуры;

Основная литература:

1. Коновалова ВГ. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой: учебно-практическое пособие/ под. ред. А.Я. Кибанова – М., 2014
2. Бусов, В. И. Управленческие решения : учебник для бакалавров / В. И. Бусов (ГУУ), кол. авт. ГУУ - М. : ЮРАЙТ , 2015. - 254 с