

МИНОБРНАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМ


В.В. Дёмин


31 мая 2017 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационная культура

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Профиль подготовки

Управление персоналом организации в экономике знаний

Форма обучения

Очная

Томск–2017

1. Код и наименование дисциплины (модуля)

В.1.6. Вариативная часть. «Организационная культура»

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Является дисциплиной вариативной части программы по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

3. Год/годы, семестр/семестры обучения

2 год обучения, 4 семестр

4. Входные требования для освоения модуля дисциплины, предварительные условия.

Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные у обучающихся в результате освоения программы среднего (полного) общего образования, курс «Организационное поведение».

5. Общая трудоемкость модуля дисциплины Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа, из которых 44 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (20 часов – занятия лекционного типа, 24 – практические занятия), 64 часа составляет самостоятельная работа обучающегося, 36 часов – экзамен.

6. Формат обучения:

Очный

7. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной деятельности

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-15 2 уровень Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);	З (ПК-15) - Знать: теоретические подходы к понятию «организационная культура»; типологии и классификации типов организационной культуры; типологию информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; принципы организации эффективных совещаний, делового общения и деловой переписки; принципы расчёта численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации У (ПК-15) - Уметь: диагностировать тип организационной культуры, уровень конфликтности персонала, морально-психологического климата организации, идентифицировать этап развития организации, организовывать совещания, проводить переговоры и вести деловую переписку; рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в организации в соответствии со стратегическими планами организации.

	В (ПК-15) - Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; навыками диагностики организационной культуры; навыками разработки, апробации и внедрения локально-нормативных текстов (Этический кодекс, Политика конфликта интересов); навыками обеспечения соблюдения этических норм в коллективе.
ПК-25 2 уровень Владение способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25)	З (ПК-25) - Знать: принципы проведения анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; принципы и этапы принятия управленческих решений; классификацию и типологию типов руководства персоналом организации, классификацию и типологию типов сотрудников организации; методы и способы управления персоналом, согласно типу организационной культуры; знать принципы формирования организационной культуры и этических норм в коллективе. У (ПК-25) - Уметь: провести диагностику рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; провести диагностику типа организационной культуры, уровня конфликтности персонала для принятия управленческих решений, связанных с управлением персоналом организации. В (ПК-25) - Владеть: инструментами диагностики организационной культуры, навыками анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом; навыками принятия управленческих решений.

8. Содержание дисциплины (модуля) и структура учебных видов деятельности

Наименование разделов	Всего (час.)	Контактная работа		Самостоятельная работа (час.)
		Лекции (час.)	Семинар. зан.(час.)	
1. Введение в дисциплину «Организационная культура как управленческий инструмент». Понятие и структура организационной культуры.	2,5	4	4	12
2. Типологии и классификации организационной культуры.	2,5	4	4	14
3. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Инструменты формирования организационной культуры. Инструменты поддержания организационной культуры	2,5	4	6	14

4. Корпоративные стандарты. Диагностика организационной культуры. Зарубежные и российские авторские инструменты диагностики.	4	4	4	12
5. Подходы к изменению организационной культуры. Инструменты изменения организационной культуры. Организационная культура как инструмент управления изменениями и принятия управленческих решений. Этический кодекс организации, политика конфликта интересов как инструменты управления изменениями развивающейся организации.	3	4	6	12
Экзамен	36			
ИТОГО	144	20	24	64

9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по модулю и методические указания для обучающихся по освоению модуля дисциплины.

Целью дисциплины является изучение теоретических и практических аспектов организационной культуры: знание типов организационной культуры, организации работы с персоналом, согласно типу организационной культуры; владение инструментами диагностики организационной культуры и прикладной социологии; обеспечение соблюдения этических норм в коллективе; формирование навыка создания локально-нормативных документов (этический кодекс организации, политика конфликта интересов: принципы, теория и практика создания документов); знание и практическое применение принципов формирования организационной культуры и этических норм в коллективе.

Задачи освоения дисциплины:

- сформировать навыки изучения теоретических и практических аспектов разных типов организационной культуры;
- дать теоретическое и практическое представление организации диагностики корпоративной культуры в организациях;
- сформировать навык разработки, апробации и внедрения локально-нормативных документов (этический кодекс организации, политика конфликта интересов: принципы, теория и практика создания документов);
- дать представление о принципах формирования организационной культуры и этических норм в коллективе.

В приведенной ниже таблице представлены задания для самостоятельной работы студентов и материалы для ее обеспечения (подробно см. список литературы).

Тема	Задания для самостоятельной работы
1. Введение в дисциплину «Организационная культура управленческий инструмент».	Проработать материал учебника: 1. Организационная культура и лидерство : [учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования"] /Эдгар Шейн ; [пер. с англ. И. Малкова ; под ред. Т. Ю. Ковалевой], Санкт-Петербург [и др.] : Питер , 2013. – 352 с.
2. Понятие и структура организационной культуры.	Проработать материал учебника: 1. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с.- URL: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=473927
3. Типологии и классификации организационной культуры	Проработать материал учебников: 1. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата : [по экономическим направлениям и специальностям /Воскресенская Ю. В., Иванова И. А., Латфуллин Г. Р. и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой ; Гос. ун-т упр., Москва : Юрайт , 2016. – 305 с. 2. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с.- URL: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=473927
4. Диагностика организационной культуры. Зарубежные и российские авторские инструменты диагностики.	Проработать материал учебников: 1. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата : [по экономическим направлениям и специальностям /Воскресенская Ю. В., Иванова И. А., Латфуллин Г. Р. и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой ; Гос. ун-т упр., Москва : Юрайт , 2016. – 305 с. 2. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с.- URL: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=473927
5. Инструменты формирования организационной культуры.	2. Организационная культура и лидерство : [учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования"] /Эдгар Шейн ; [пер. с англ. И. Малкова ; под ред. Т. Ю. Ковалевой], Санкт-Петербург [и др.] : Питер , 2013. – 352 с.
6. Инструменты поддержания организационной культуры	Проработать материал учебника: 1. Организационная культура и лидерство : [учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования"] /Эдгар Шейн ; [пер. с англ. И. Малкова ; под ред. Т. Ю. Ковалевой], Санкт-Петербург [и др.] : Питер , 2013. – 352 с.

<p>7. Инструменты изменения организационной культуры.</p>	<p>Проработать материал учебника:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная культура и лидерство : [учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования"] /Эдгар Шейн ; [пер. с англ. И. Малкова ; под ред. Т. Ю. Ковалевой], Санкт-Петербург [и др.] : Питер , 2013. – 352 с.
<p>8. Организационная культура как инструмент управления изменениями и принятия управленческих решений.</p>	<p>Проработать материал учебников:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации /В. А. Макеев ; под ред. В. Д. Грибова, Москва : Ленанд , 2015. – 243 с. 2. Деловое общение : учебное пособие : [для студентов вузов, изучающих курсы "Менеджмент", "Корпоративная культура", "Риторика", "Этика деловых отношений", "Деловое общение"] /авт.-сост. И. Н. Кузнецов, Москва : Дашков и К°, 2013. – 527 с. 3. The world's business cultures, and how to unlock them /Barry Tomalin and Mike Nicks, London : Thorogood , 2010. – 340 p.
<p>9. Цели и ценности, субкультуры и климат в организации.</p>	<p>Проработать материал учебника:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Смыслопроизводство в организациях : [пер. с англ.] /Карл Вейк ; [науч. ред. Власов П. К.], Харьков : Гуманитарный центр , 2015. – 318 с.
<p>10. Этический кодекс организации, политика конфликта интересов как инструменты управления изменениями развивающейся организации.</p>	<p>Проработать материал учебников и ресурсов Интернет:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Спивак, В. А. Деловая этика : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 522 с. — (Бакалавр. Академический курс). — URL: https://www.biblio-online.ru/book/3888811F-9F1C-43C0-A4E2-4D0449841260 2. Смыслопроизводство в организациях : [пер. с англ.] /Карл Вейк ; [науч. ред. Власов П. К.], Харьков : Гуманитарный центр , 2015. – 318 с. <p>http://sun.tsu.ru/limit/2016/000511603/000511603.pdf http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000474180 http://ecsocman.hse.ru/text/19157317.html</p>

**Приложение к таблице «Самостоятельная работа студентов»
(описание заданий, проектов)**

Задание №1

Задание №1 к экзамену по курсу «Организационная культура»

Координатор – канд. филол. наук, доцент Н.С. Гулиус
guliusn@yandex.ru

В рамках курса «Организационная культура» студенты в группах по 5 человек создают ПРОЕКТ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ на 4-5 страниц и защищают его в день зачетного занятия с использованием 7-9 слайдов.

Вариант: – каждый индивидуально анализирует существующий кодекс корпоративной этики других организаций со ссылками на документ по той же структуре и логике слайдов:

1. Краткая характеристика организации со ссылкой на сайт.
2. Анализ существующего Кодекса (см. типовую структуру пп.1-9, распространенный вариант ответов).
3. Выводы по Кодексу.

Общий объем работы – 3-4 страницы А4 формата, 12 размер, одинарный интервал, шрифт Times New Roman.

Работы высылаются на эл. почту преподавателя и индивидуально оговаривается дата проставления зачета.

ПРОЕКТ кодекса корпоративной этики состоит из следующих частей:

1. Диагностика: название организации, история создания, качественно-количественный состав сотрудников организации, тип оргструктуры, этап жизненного цикла развития организации (с обоснованием), задачи этапа развития, стоящие перед организацией, есть \ нет корпоративный кодекс, миссия организации.

2. Параметры документа:

- каков будет внешний вид документа
- каков будет способ распространения
- на каком этапе сотрудник будет знакомиться с содержанием кодекса корпоративной этики?
- смысловые блоки \ части прописываем по матрице:

• **Типовая структура Корпоративного кодекса**

- | | | |
|-------|-------------------|--|
| • N | • Наименование | • Краткое содержание раздела |
| • п/п | • раздела | |
| | | • Формулируются деловая философия компании, основные |
| • 1 | • Общие положения | ценности компании и принципы взаимоотношений с |
| | | персоналом, клиентами, партнерами и т. д. |

- 2 • Назначение
 - Определяется цель документа, например описание принципов, правил и норм поведения, способствующих эффективному развитию компании
- 3 • Взаимоотношения сотрудников
 - Формулируются основные принципы взаимоотношений компании и ее сотрудников, а также сотрудников между собой. Например, соблюдение трудовой дисциплины, запрет любых форм дискриминации и т. д.
- 4 • Взаимодействие с контрагентами (клиентами)
 - Формулируются правила общения с контрагентами, партнерами, клиентами компании, в т. ч. и по телефону
- 5 • Рабочее время сотрудников
 - Формулируется отношение компании к опозданиям, работе во внеурочное время и т. д.
- 6 • Внешний вид сотрудников
 - Определяются принципы и правила дресс-кода компании
- 7 • Рабочее место
 - Определяется отношение компании к приему пищи, употреблению алкоголя, курению, игре на компьютере на рабочем месте, а также использованию сотрудниками Интернета, офисной техники, служебного телефона и другого оборудования в личных интересах
- 8 • Конфиденциальная информация
 - Формулируются правила работы с конфиденциальной информацией
- 9 • Порядок действия кодекса
 - Определяются порядок действия кодекса, ответственность за его нарушение, контроль за соблюдением

1. Подготовка слайдов к защите.

Логика разворачивания слайдов:

1. Название организации, цель вашего проекта – анализ существующего или создание проекта кодекса корпоративной этики, ФИО участников группы, номер группы
 - 2,3 Характеристика организации – год создания, качественно-количественный состав в организации, наличие \ отсутствие кодекса тип оргструктуры, этап жизненного цикла развития организации (с обоснованием), задачи этапа развития, стоящие перед организацией, есть \ нет корпоративный кодекс, есть ли необходимость кодекса, миссия организации.

3,4 Основные положения кодекса - реального или проектируемого кодекса (распечатанный вариант прилагается) – 5-9 позиций.

5. Спасибо за внимание! Ваши вопросы, пожалуйста!

Защита проходит в течение 4-5 минут, все участники группы помогают отвечать на вопросы.

Задание №2 к экзамену по курсу «Организационная культура».
Проектное групповое задание со студентами-социологами и философами в Институте социологических исследований (рук. М.О. Абрамова).

Ежегодная университетская диагностика.

Задание:

1. В группах по 3 человека совместно со студентами философского факультета осуществить ежегодную диагностику конфигурации профиля корпоративной культуры по методике К. Камерона и Р. Куинна (200 человек, 7 параметров); и по методике А.И. Пригожина «Метафора» (200 человек, 7 параметров).
2. Обработать полученную информацию, оформить ее в презентацию.
3. Защитить на финальном занятии, обобщить результаты в сравнении с диагностикой предыдущих лет.

Приложение 1.

Анкета обратной связи по курсу «Организационная культура»:

1. По анализу типа организационной культуры по методике К.Камерона-Р.

Куинна:

- интересным
показалось _____

- вызвало
вопросы _____

- вижу возможности применения этой
технологии _____

**2. По проекту создания Кодекса компании, в которой я бы хотел(а)
работать:**

- интересным
показалось _____

- вызвало
вопросы _____

- вижу возможности применения этой

11. Ресурсное обеспечение:

а) основная учебная литература:

1. Организационная культура и лидерство : [учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования"] /Эдгар Шейн ; [пер. с англ. И. Малкова ; под ред. Т. Ю. Ковалевой], Санкт-Петербург [и др.] : Питер , 2013. – 352 с.
2. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата : [по экономическим направлениям и специальностям /Воскресенская Ю. В., Иванова И. А., Латфуллин Г. Р. и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой ; Гос. ун-т упр., Москва : Юрайт , 2016. – 305 с.
3. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с.- URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=473927>

б) дополнительная учебная литература:

1. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации /В. А. Макеев ; под ред. В. Д. Грибова, Москва : Ленанд , 2015. – 243 с.
2. Деловое общение : учебное пособие : [для студентов вузов, изучающих курсы "Менеджмент", "Корпоративная культура", "Риторика", "Этика деловых отношений", "Деловое общение"] /авт.-сост. И. Н. Кузнецов, Москва : Дашков и К°, 2013. – 527 с.
3. The world's business cultures, and how to unlock them /Barry Tomalin and Mike Nicks, London : Thorogood , 2010. – 340 p.
4. *Спивак, В. А.* Деловая этика : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 522 с. — (Бакалавр. Академический курс). — URL: <https://www.biblio-online.ru/book/3888811F-9F1C-43C0-A4E2-4D0449841260>
5. Смыслопроизводство в организациях : [пер. с англ.] /Карл Вейк ; [науч. ред. Власов П. К.], Харьков : Гуманитарный центр , 2015. – 318 с.

в) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- **Электронные библиотечные системы, доступные в сети ТГУ**
- 1. ЭБС Лань - <http://e.lanbook.com/>
- 2. ЭБС Консультант студента - <http://www.studentlibrary.ru/>
- 3. ЭБС Юрайт - <http://www.biblio-online.ru/>
- 4. ЭБС ZNANIUM.com (110 книг) - <http://znanium.com/catalog.php>.

Описание материально-технической базы:

1. Презентации лекций, выполненные в программе PowerPoint.
2. Лекционная аудитория, оборудованная компьютером с аудиоколонками и мультимедийным проектором.
3. Раздаточный материал для проведения аудиторных занятий и текущего контроля.
4. Принтер.

12. Язык преподавания: русский.

12. Автор:

Гулиус Наталья Сергеевна – кандидат филологических наук, доцент Института экономики и менеджмента ТГУ.

Рецензент: Литвина Светлана Алексеевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры организационного поведения и управления персоналом.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии Института экономики и менеджмента протокол № 6 от 30.05.2017