

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра теории и практики управления

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Направление подготовки 38.03.03. Управление персоналом
(Уровень бакалавриата)

Сургут 2016

УДК 316.354(07)
ББК 60.55-3р30
О-64

*Печатается по рекомендации отдела
сертификации и методического сопровождения
образовательного процесса СурГПУ*

Рецензент:

Л.В. Макущенко, д.э.н., доцент кафедры теории и практики управления
Сургутского государственного педагогического университета

О-64 Организационная культура : учеб.-метод. пособие. Направление подгот. 38.03.03. Управление персоналом (уровень бакалавриата / Департамент образования и молодёж. политики Ханты-Манс. авт. округа – Югры, бюджет. учреждение высш. образования ХМАО – Югры «Сургут. гос. пед. ун-т» ; авт.-сост. В. В. Попова. – Сургут : РИО СурГПУ, 2016. – 68, [1] с.

Учебно-методическое пособие подготовлено на кафедре теории и практики управления, является частью учебно-методических материалов основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом (уровень бакалавриата).

Учебно-методическое пособие способствует самостоятельному изучению дисциплины «Организационная культура предприятия», предложенные материалы помогут освоить основные понятия, типы и компоненты организационной культуры, овладеть основными методиками диагностики организационной культуры.

В данном пособии организационная культура рассматривается как система управления, оценивается ее роль и влияние на поведение персонала.

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов-бакалавров очной и заочной формы обучения, слушателей курсов повышения квалификации, педагогов-организаторов.

УДК 316.354(07)
ББК 60.55-3р30

ПРЕДИСЛОВИЕ

Дисциплина «Организационная культура» относится к базовой части учебного плана направления подготовки 38.03.03. Управление персоналом (уровень бакалавриата).

Изучение дисциплины «Организационная культура» создаёт условия для формирования следующих профессиональных компетенций:

Таблица 1

Учебные результаты

Компетенции	Учебные результаты
ОК-9 способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	знать принципы и методы организации деловых коммуникаций;
	уметь организовать деловые коммуникации;
	иметь опыт публичных выступлений, переговоры, проведение совещаний;
	владеть основами информационного обеспечения корпоративных коммуникаций;
ПК-32 владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике	иметь опыт организации информационного обеспечения коммуникаций (деловая переписка, электронные коммуникации);
	знать сущность и методы управления организационной культурой;
	знать методы диагностики организационной культуры;
	уметь охарактеризовать процесс диагностики организационной культуры;
	владеть методами диагностики организационной культуры.

Цель дисциплины: формирование профессиональных знаний об организационной культуре предприятия и овладение навыками её изучения и диагностики.

Задачи обучающихся:

1. Освоить компоненты, структуру и типологию организационной культуры, корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи информации в системе управления предприятием.
2. Сформировать навыки подбора диагностических методик для изучения и диагностики организационной культуры предприятия, анализа и интерпретации полученных данных.
3. Сформировать умение разрабатывать основные корпоративные документы, направленные на изменение организационной культуры предприятия.

После освоения дисциплины «Организационная культура» студент *знает:*

- категориальный аппарат дисциплины и определения организационной культуры;
- основные компоненты организационной культуры предприятия;
- виды субкультур;
- методы изучения и диагностики организационной культуры;
- классификацию типологий организационных культур;
- признаки и подходы к понятию *локальные субкультуры*;
- модели корпоративных коммуникационных каналов;
- основы информационного обеспечения системы управления предприятием;

умеет:

- составлять схему уровней организационной культуры предприятия;
- определять и отстаивать этическую позицию при оценке поведения сотрудников;
- анализировать артефакты и результаты управленческой деятельности с позиции оценки организационной культуры;

- анализировать периодические корпоративные издания с позиции трансляции ценностей официальной идеологии;
- формулировать миссию и основные компоненты организационной культуры предприятия;
- обосновывать тип информационной культуры предприятия;
- определять основные компоненты организационной культуры предприятия;
- определять виды и типы локальных субкультур в рамках организационной среды;
- представлять модель коммуникационных процессов и информационного обеспечения системы управления предприятием;

имеет опыт:

- изучения организации корпоративных коммуникационных каналов;
- подбора инструментария для диагностики организационной культуры;
- применения эмпирических методов диагностики организационной культуры;
- разработки портфеля нормативных документов по организационной культуре предприятия.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, из которых:

36 часов – аудиторная работа: основными формами организации учебного процесса являются лекционные, семинарские, практические занятия с использованием интерактивных форм;

45 часов – самостоятельная работа, организованная во внеаудиторное время, включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, самостоятельную исследовательскую деятельность: исследование организационной культуры по месту работы или практики, разработку локальных нормативных документов, подготовку к студенческим конференциям;

27 часов – контроль самостоятельной работы обучающихся: текущий и рубежный контроль успеваемости, промежуточная аттестация. В качестве текущего контроля проводятся контрольные и практические работы, анализ кейсов, анализ документов, творческие работы, коллоквиум; рубежный контроль по трем модулям – учебная конференция, анализ документов, публичное представление результатов деятельности; промежуточная аттестация проводится в форме экзамена с использованием компьютерного тестирования.

В соответствии с целью и задачами дисциплины образовательная деятельность обучающихся организована в трёх модулях.

Первый модуль носит знаниево-ориентировочный характер «**Организационная культура в системе управления современным предприятием**»:

- ориентирован на изучения теоретических и методологических основ организационной культуры;
- текущий контроль: контрольные работы, кейсы, творческие работы;
- форма рубежного контроля – учебная конференция;
- трудоемкость составляет 1,2 ЗКЕ.

Второй модуль операциональный «**Изучение и диагностика организационной культуры предприятия**»:

- предполагает овладение практическими навыками и умениями, способами проведения диагностических процедур, аналитическими навыками обработки полученной информации;
- текущий контроль: контрольные работы, анализ документов, коллоквиум;
- рубежный контроль проводится в форме анализа документов;
- трудоемкость составляет 0,8 ЗКЕ.

Третий модуль опытно-профессиональный «**Проектирование организационной культуры предприятия**»:

- ориентирован на использование знаний и опыта дисциплин профессионального цикла, образовательная деятельность обучающихся предполагает активную самостоятельную и творческую работу, направленную на выработку локальных нормативных документов, опыта разработки мероприятий по формированию организационной культуры предприятия;
- текущий контроль: проектирование и разработка миссии, этического кодекса, коммуникационных каналов предприятия;
- рубежный контроль осуществляется в форме публичной защиты портфеля документов;
- трудоемкость составляет 0,8 ЗКЕ.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена с использованием компьютерного тестирования.

Итоговая оценка по дисциплине «Организационная культура» определяется индивидуальным рейтингом обучающегося, результатами публичной защиты портфеля документов и итогами компьютерного тестирования.

Учебно-тематический план

№ п/п	Название темы	Трудоемкость	Всего часов							
			Аудиторные занятия – из них						Самостоятельная работа	Индивидуальная работа
			всего	лекционные занятия	лабораторные занятия	семинарские, практические занятия	Интерактивные формы занятий	текущий и рубежный контроль успеваемости		
1.	Модуль 1. Организационная культура в системе управления современным предприятием									
1.1.	Организационная культура в системе управления предприятием	5	4	4					1	
1.2.	Подходы к изучению организационной культуры и уровни её измерения	3	2	2					1	
	Контрольная работа № 1 (>1 ч.)							2		
1.3.	Методы изучения организационной культуры	3	2			2		2	1	
1.4.	Основные компоненты, структура и содержание организационной культуры	3	2			2			1	
1.5.	Локальные субкультуры подразделений предприятия	3	2			2		2	1	
1.6.	Основные типологии организационных культур	3	2				2		1	
1.7.	Модели корпоративных коммуникационных каналов	4	2			2		2	2	
1.8.	Информационное обеспечение системы управления предприятием	4	2	2					2	
1.9.	Мораль как основа трудовой и профессиональной этики	3	2	2					1	
1.10.	Формирование нравственного поведения сотрудников	3	2			2		2	2	
1.11.	Актуальные проблемы этики бизнеса рубежный контроль Учебная конференция	5	2					2	3	
2.	Модуль 2. Изучение и диагностика организационной культуры предприятия									
2.1.	Анализ структуры и содержания организационной культуры предприятия	5	2			2			3	
2.2.	Диагностика типологии организационной культуры	5	2			2			3	
2.3.	Анализ опыта разработки этического кодекса сотрудников	6	2			2			4	
2.4.	Анализ описания результатов диагностических процедур	6	2			2		2	4	
3.	Модуль 3. Проектирование организационной культуры предприятия									
3.1.	Проектирование организационной культуры виртуального предприятия	4	2			2			2	
3.2.	Разработка программы изучения и диагностики организационной культуры	4	2				2		2	
3.3.	Разработка этического кодекса сотрудников предприятия	4	2				2		2	
3.4.	Проектирование коммуникационных каналов виртуального предприятия	4	2				2		2	
3.5.	Организационная культура предприятия	8	4				2	2	4	
	Промежуточная аттестация – экзамен (компьютерное тестирование)							27	3	
	Всего:	108	36	18		18		27	45	

Порядок формирования индивидуального рейтинга по дисциплине «Организационная культура предприятия»

Балльно-рейтинговая система является инструментом оценки усвоения учебного материала в процессе изучения дисциплины и уровня её освоения при промежуточной аттестации обучающихся.

Индивидуальный рейтинг студентов складывается из баллов, полученных за ответы на аудиторных занятиях и за оценку заданий, выполненных во внеаудиторное время.

Оценивается аудиторная работа студентов на практических, семинарских занятиях, их активность на коллоквиумах, учебных конференциях, в дискуссиях при обсуждении кейсов и анализе документов. Оценка осуществляется по 10-ти балльной шкале, выставляется в конце аудиторного занятия в журнал академической группы и в рейтинг на образовательном портале СурГПУ.

Оценивается самостоятельная работа студентов: контрольные и творческие работы, эссе, составленные нормативные документы. Оценка выставляется по 10-ти балльной шкале по мере выполнения и проверки студенческих работ.

Таблица 3

Шкала соответствия балльных и академических оценок

Балльная оценка	По 10-ти балльной системе	0-3	4-6	7-8	9-10
Академическая оценка	По 4-х балльной системе	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Двухвидовая	Незачет	Зачет		

Рейтинг по дисциплине обновляется каждые 2 недели, находится на образовательном портале СурГПУ. Изменение рейтинговых баллов возможно при пересдаче или отработке задолженностей в часы индивидуальной работы.

Особенность учебно-методического пособия «Организационная культура предприятия» заключается в том, что оно ориентировано на формирование профессиональных компетенций обучающихся по направлению подготовки 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «бакалавр») с учетом требований ФГОС ВПО и модели выпускника Сургутского государственного педагогического университета

Цель учебно-методического пособия – организация самостоятельной работы студентов по освоению теоретического материала по дисциплине «Организационная культура», овладение практическими навыками её изучения и диагностики учебных достижений.

Методические рекомендации

В процессе изучения дисциплины «Организационная культура предприятия» студент сталкивается с различными формами обучения: лекция, семинарские и практические занятия, контрольная работа, коллоквиум, мини – зачёт. Преподаватель совместно со студентами обсуждает, учитывает предложения и устанавливает формы организации аудиторной и самостоятельной работы, виды и критерии оценки выполняемых работ, что способствует формированию у студентов высокой учебной мотивации.

Лекция – традиционная форма организации образовательного процесса в вузе. 20% аудиторных занятий составляют лекции, поэтому готовность активно работать на них – это залог успешного обучения студента.

Лекция – это особая конструкция процесса обучения, организуя ее, преподаватель осуществляет передачу новой учебной информации, а обучаемые активно воспринимают ее.

Дидактическими целями лекций являются: сообщение новых знаний, систематизация и обобщение накопленных, формирование на их основе взглядов, убеждений, мировоззрения, развитие познавательных и профессиональных интересов.

В настоящее время лекция характеризуется большим разнообразием. В образовательном пространстве СурГПУ применяются лекции-беседы, информационные лекции, лекции-дискуссии, проблемные лекции. С целью активизации познавательной деятельности студентов, используется мультимедийное оборудование. Визуальное сопровождение представляемой информации способствует повышению работоспособности и концентрации внимания студентов.