

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.09 «Формирование организационной культуры и командообразование»

Направление подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

профиль "Стратегическое управление персоналом"

Курск 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.04.2015 № 367.

Разработчики:

К.э.н., доцент

(занимаемая должность)

Рашидова И.А.

(ФИО)



(подпись)

Рабочую программу дисциплины одобрила кафедра управления и связей с общественностью.

Протокол заседания кафедры № 1 от «1» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., проф.

(ученая степень, звание)

Еськова Н.А.

(ФИО)



(подпись)

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины является формирование у обучающихся видения целостной системы предприятия, с учётом традиций, ценностей и норм поведения сотрудников.

Задачи:

- усвоение с теоретических и методологических основ организационной культуры;
- ознакомление с основными функциями организационной культуры;
- изучение типологии организационной культуры;
- приобретение слушателями практических навыков по основным направлениям диагностики организационной культуры;
- овладение современными методами поддержания организационной культуры;
- изучение и усвоение теоретических основ и практических навыков управления проектными группами.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.Б.09 «Формирование организационной культуры и командообразование» входит в блок Б1 «Базовая часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Формирование организационной культуры и командообразование изучаются следующие дисциплины:

- Мотивация трудовой деятельности
- Теория организации организационного проектирования
- Концепция стратегического управления персоналом
- Кадровый консалтинг и аудит

После прохождения дисциплины Формирование организационной культуры и командообразование изучаются следующие дисциплины:

- Оценка результативности труда персонала и эффективности службы управления персоналом
- Технологии использования развития персонала
- Технологии управления конфликтами и стрессами
- Специализированный адаптационный курс по технологиям управления конфликтами и стрессами
- Антикризисное управление

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать: содержательные и процессуальные теории мотивации, понятия этики деловых отношений и организационной культуры, модели корпоративного менеджмента и управления персоналом, инструменты формирования командного духа и структуры команды, этапы развития команды и групповую динамику, современную теорию и практику управления организационной культурой; принципы и методы формирования организационной культуры; факторы, влияющие на особенности организационной культуры.

Уметь: определять тип организационной культуры; проводить оценку особенностей организационной культуры; управлять гармонизацией целей и развитием команды, применять инструменты командообразования, управлять конфликтами и стрессами в команде, рассчитывать экономическую и социальную эффективность команды

Владеть: методами и приёмами управления командой. Демонстрировать способность и готовность к практической деятельности, ориентированной на инновационное развитие. Диагностики организационной культуры; владеть навыками использования современных методов и приемов формирования, изменения и поддержания организационной культуры.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

техники эффективного проведения переговоров; методы психологической диагностики кандидатов в команду; мониторинг групповой динамики и техниками работы с ней; разрешение конфликтов, включая техники конфронтации; применение техник развития креативности; применение техник развития ассертивности; использование структурных методов групповой работы; адаптации стандартных психотехник к конкретному социально-психологическому и организационному контекстам.

3.3. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	владеет методами разработки корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности оценки развития персонала
ОПК-5	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	владеет методами построения организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-16	владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	знает методы внедрения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	владеет методами организации проведения аудита и контролинга в управлении персоналом

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения Очная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		2
Контактная работа (всего)	48.4	48.4
В том числе:		
Лекционные занятия	16	16
Практические занятия	32	32
Контактная работа на пром.атт.	0.4	0.4
Самостоятельная работа	95.6	95.6
ИТОГО:	144	144
з.е.	4	4

Форма обучения Заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		3
Контактная работа (всего)	8.4	8.4
В том числе:		
Лекционные занятия	2	2
Практические занятия	6	6
Контактная работа на пром.атт.	0.4	0.4
Самостоятельная работа	132	132
Часы на контроль	3.6	3.6
ИТОГО:	144	144
з.е.	4	4

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Кагг	Контроль
1	Понятие, структура и содержание организационной культуры	2	4	15		
2	Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры	2	4	12		
3	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	2	4	14		
4	Понятие и виды субкультур	2	4	12		
5	Содержание и показатели анализа организационной культуры	2	4	12		
6	Команда как организационноцентрированный вид групп высокого уровня развития.	4	6	15		
7	Этапы командообразования	2	6	15,6		
	ИТОГО:	16	32	95.6	0.4	

Форма обучения Заочная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Кагг	Контроль
1	Понятие, структура и содержание организационной культуры	1		20		
2	Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры		1	18		
3	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры			18		
4	Понятие и виды субкультур		1	20		
5	Содержание и показатели анализа организационной культуры		1	20		

6	Команда как организационноцентрированный вид групп высокого уровня развития.	1		18		
7	Этапы командообразования		1	18		
	ИТОГО:	2	6	132	0.4	3.6

5.2. Содержание разделов/тем дисциплины

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Содержание раздела/темы
1	Понятие, структура и содержание организационной культуры	Изменение роли культуры. Антропологический, социологический и философский подход к определению культуры. Сходства и различия организационной, корпоративной и предпринимательской культуры. Основные элементы организационной культуры. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры. Уровни организационной культуры. Структура организационной культуры.
2	Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры	Характеристики организационной культуры. Подходы к организационной культуре Е. Молла. Функции организационной культуры.
3	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры	Внутренние и внешние факторы, влияющие на организационную культуру. Жизненный цикл корпоративной культуры. Культура бизнеса
4	Понятие и виды субкультур	Определении и различия субкультуры. Критерии субкультуры. Специфика поведения индивидов, относящихся к той или иной субкультуре. Основа организационной культуры. Особенности формирования субкультуры. Субкультурные различия. Модальная и нормативная субкультуры. Гендерные различия субкультур. Возрастные различия субкультур. Профессиональные субкультуры. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением (девиантов).
5	Содержание и показатели анализа организационной культуры	Показатели организационной культуры. Инструменты оценки организационной культуры. Инструмент оценки конкурентных ценностей Гендерный аспект анализа организационной культуры
6	Команда как	Специфика команды как группы высокого уровня развития: социально-психологический и структурно-деятельностный аспекты (Д.Брэдфорд,

	организационноцентрированный вид групп высокого уровня развития.	Р. Белбин, А.А. Деркач, В.А. Ильин, Р. Кантер, С.Каплан, Д.Максвелл, А.В. Петровский, Ч. Фомбран, К. Фрайлингер, И. Фишер, Р. Фостер). Соотношение смыслового содержания понятия «команда» в обыденном и социально-психологическом контекстах. Содержательное соотнесение понятий «команда» и «коллектив» в рамках научного лексикона современной социальной психологии.
7	Этапы командообразования	Использование типологии Майерс – Бриггс в сочетании с индивидуальным профилем трудовой мотивации Ричи-Мартина в целях выявления личностной предрасположенности к реализации той или командной роли в рамках функциональной модели Р. Белбина. Социально-психологическое обеспечение оптимальной траектории интрагруппового развития на трех первых (базисных) стадиях жизненного цикла группы. Социально-психологическая поддержка целенаправленной командной деятельности, направленной на реализацию миссии в полном объеме.

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции			
	ОПК-2	ОПК-5	ПК-16	ПК-21
Понятие, структура и содержание организационной культуры			+	
Системный подход к изучению культуры, основные компоненты организационной культуры	+		+	
Факторы, влияющие на особенности организационной культуры			+	
Понятие и виды субкультур	+		+	+
Содержание и показатели анализа организационной культуры			+	+
Команда как организационноцентрированный вид групп высокого уровня развития.	+	+		+
Этапы командообразования	+	+		

7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Учебным планом по дисциплине предусмотрены лекционные и практические занятия.

В течение курса на лекционных занятиях изучается теоретический материал.

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде групповых дискуссий) и практикумов (разбор практических ситуаций, работа в малых группах).

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу.

В качестве самостоятельной работы предполагается подготовка докладов и эссе.

8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Контроль успеваемости осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки знаний.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Контроль знаний студентов осуществляется в ходе текущих аттестаций.

Текущая аттестация – регулярная проверка уровня знаний обучающихся и степени усвоения учебного материала соответствующей дисциплины в течение семестра по мере ее изучения (результаты самостоятельных работ, выступлений на практических занятиях, написания эссе, участие в деловых играх и разборе кейсовых ситуаций, тестирования по пройденным темам и т.п.);

Промежуточная аттестация – зачет с оценкой.

Обязательным условием для получения положительной оценки является посещение не менее 80% занятий, проявление активности в аудитории, положительные результаты текущей аттестации, полное и глубокое владение теоретическим материалом; сформированные практические умения, предусмотренные программой; выполнение индивидуальных домашних заданий.

Вопросы к зачету:

1. Понятие культуры, подходы к анализу «культуры».
2. Понятие организационной культуры и её элементы.
3. Сравнительный анализ понятий: организационная, корпоративная и предпринимательская культуры.
4. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры.
5. Уровни организационной культуры.
6. Структура организационной культуры.
7. Характеристики рассмотрения организационной культуры.
8. Подходы к организационной культуре по Е. Могу.
9. Функции организационной культуры.
10. Факторы, влияющие на организационную культуру.
11. Жизненный цикл организационной культуры.
12. Понятие субкультуры, критерии возникновения и особенности формирования
13. Модальная и нормативная субкультуры.
14. Гендерные различия субкультуры.

15. Возрастные различия субкультуры.
16. Профессиональные субкультуры.
17. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением.
18. Типологии культур «Среда — Организация» (национальное в организационной культуре).
19. Типологии культур «Индивид — Организация» (индивидуальное в организационной культуре).
20. Взаимосвязь стратегии и культуры организации.
21. Показатели анализа организационной культуры
22. Инструменты оценки организационной культуры.
23. Инструмент оценки конкурентных ценностей
24. Методы поддержания и укрепления организационной культуры.
25. Команда как единица управления. Повышение эффективности работы команды. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
26. Функционально-ролевое распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры.
27. Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.
28. Конфликты и стрессы в команде.
29. Конфликтология и конфликтологическая культура.
30. Организация управления конфликтами и стрессами.
31. Методы управления конфликтами.
32. Методы управления стрессами.

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: MicrosoftWord, Excel;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, кейс-задачи, групповые дискуссии, самостоятельная работа студентов

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее оборудование: проектор AcerX1160ZADV, DLPDigitalZoom, SVGA 800x600, 2000: 1, 2000 ANSI, Проектор Epson, Проектор Benq, Проектор Infocus, Интерактивная доска SmartBoard, Ноутбук AcerExtensa 5620/T5550/ 15.4", WXGA/2048/160/x3100/DVDRW/WiFi/XPPro, Ноутбук LenovoB570 Celeron 2.4 ГГц, 4096 Мб, Ноутбук LenovoB590 IntelCore™ i3-3110M, 2.4 ГГц, 4096 Мб, Экран на треноге DINONTripod 180x180 MW, белый матовый, Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, 17" SamsungSyncMaster, Компьютер Celeron-D 331-2.66 ГГц, 512Мб, 160Гб, 17" Samsung 710N, Компьютер IntelPentiumDualCPU 1,8 ГГц, 2048 Мб, Колонки.

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие программное обеспечение и информационно справочные системы: ЭБСZnanium, Консультант плюс, Гарант, WindowsXPProfessional 2SP, Windows 7, MicrosoftOffice 2007, MicrosoftOffice 2010, 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях, Антивирус DoctorWeb, ApacheOpenOffice, NetBeansIDE, BPWin (Demo версия), Java, Appach, MySQLServer 5.0, PHP, GPSS, Prolog, Gimp 2, CorelDrawGraphicsSuiteX4.

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Теория организации и организационная деятельность: монография тезауруса : словарь / Л.А. Жигун. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 240 с. — (Библиотека словарей ИНФРА-М). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_58e776ccb278d3.12274. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/780675>
2. Балашов Анатолий Павлович Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 278 с.: 60x90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-9558-0475-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/526897>
3. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-004534-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/463431>

б) дополнительная литература

1. Соломанидина Татьяна Оттовна Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 395 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 5-16-002708-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/254677>
2. Соломанидина Татьяна Оттовна Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-003946-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/473927>

3. Емельянов Павел Викторович Организационная культура / Грошев И.В., Емельянов П.В. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 288 с.: ISBN 5-238-00793-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/881381>
4. Патрик Ленсиони Пять пороков команды, 2016 год – свободный доступ (<https://monster-book.com/pyat-porokov-komandy> <https://monster-book.com/pyat-porokov-komandy>)
5. Жуков Ю. М., Журавлев А. В., Павлова Е. Н. Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов.- свободный доступ (<https://www.psyoffice.ru/3407-zhukov-ju.-m.-zhuravlev-a.-v.-pavlova-e.-n..html>)
6. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д. — «Теория и практика командообразования» - свободный доступ – (<http://www.klex.ru/92c>)

в) Интернет-ресурсы:

1. <http://www.top-personal.ru/> Журнал «Управление персоналом»
2. <http://crmp.mami.ru/> Центр развития предпринимательства МАМИ
3. <http://www.rbc.ru/> РБК
4. www.sup.kadrovik.ru – журнал «Справочник по управлению персоналом»
5. www.c-culture.ru – журнал «Корпоративная культура»

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием	№001, №002, №215, №309, №406	Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска. Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий. Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций. Учебные аудитории для текущего контроля	№402, №404, №005, №107, №110, №207	Учебные рабочие места <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус Doctor Web

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
и промежуточной аттестации.		<ul style="list-style-type: none"> • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар)
Помещение для самостоятельной работы	№102	<p>столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.</p>
Библиотека	№004	Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы
Читальный зал библиотеки	№003	Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet
Аудитория для хранения учебного оборудования	№111	