

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Корпоративная культура»**

Учебный курс «Корпоративная культура» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина «Корпоративная культура» включена в состав вариативной части блока «Дисциплины по выбору».

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (36 часов), практические занятия (36 часов), самостоятельная работа (36 часов). Дисциплина реализуется на 3 курсе в 6 семестре.

Дисциплина «Корпоративная культура» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Основы менеджмента», «Организационное поведение» и позволяет подготовить студента к освоению ряда таких дисциплин, как «Кадровая политика государства и организации», «Современные технологии подбора, отбора, оценки и найма персонала», «Этика деловых отношений».

Содержание дисциплины состоит из четырех модулей и охватывает следующий круг вопросов:

1. Теоретические основы корпоративной культуры: понятие, структура и содержание корпоративной культуры; системный подход к изучению культуры; основные компоненты корпоративной культуры;

2. Практический аспект деятельности компании и корпоративной культуры: корпоративная культура и результативность деятельности; субкультуры;

3. Типология корпоративных культур: слабые и сильные корпоративные культуры; типология корпоративных культур, характеристика основных типов;

4. Практический аспект корпоративной культуры: содержание и показатели анализа корпоративной культуры; принципы и методы формирования корпоративной культуры.

**Цель** – формирование у студентов теоретических знаний о корпоративной культуре, применение знаний по организационному поведению и организационной культуре в системе управления персоналом.

**Задачи:**

- ознакомить студентов с наиболее известными правилами и нормами корпоративной культуры;
- дать представление о различных деловых культурах, об основных методах и подходах к их изучению;
- ознакомить с феноменом культурного шока: его сутью, причинами возникновения, составляющими и временными фазами;
- познакомить с отличительными особенностями (параметрами) ведущих корпоративных культур, научить распознавать корпоративные культуры по этим параметрам;
- показать практическую применимость параметров корпоративной культуры для реального бизнеса;
- научить избегать наиболее типичных ошибок, связанных с национальными типами поведения;
- дать отправные материалы и сформировать навыки проведения предварительного ситуационного анализа деловой культуры иностранного партнера;
- помочь осознать серьезное влияние, которое национальная деловая культура оказывает на корпоративную культуру и управление компанией;
- проверить и закрепить полученные знания и навыки вопросами для самопроверки, тестированием, разбором примеров;
- подготовить студентов к самообучению и непрерывному профессиональному самосовершенствованию.

Для успешного изучения дисциплины «Корпоративная культура» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;
- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-15 владение навыками формирования системы организационно-психологических мероприятий по диагностике и коррекции организационной структуры и/или социально-психологического климата, усиления мотивации персонала	Знает	систему организационно-психологических мероприятий по диагностике и коррекции организационной структуры и/или социально-психологического климата
	Умеет	формировать систему организационно-психологических мероприятий по диагностике и коррекции организационной структуры и/или социально-психологического климата, усиления мотивации персонала
	владеет	навыками формирования системы организационно-психологических мероприятий по диагностике и коррекции организационной структуры и/или социально-психологического климата, усиления мотивации персонала

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Корпоративная культура» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: обучающие игры, деловые игры, тестирование.