

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля) / практики

Б1.Б.34 Организационная культура

Специальность/направление подготовки: 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Специализация/профиль: Управление человеческими ресурсами

Цели освоения дисциплины (модуля) / практики

Цель дисциплины «Организационная культура» является формирование у студентов знания, умения и навыки организационной культуры, вооружить знанием организационных законов, принципов и правил, требующихся для выработки современного организаторского мышления, умения анализировать управленческие ситуации внутри коллектива. Знания в сфере организационной культуры способствуют выработке навыков системного и комплексного подходов к решению практически значимых задач, позволяют применять различные способы изменения организационной культуры и оценить возможности их практического применения в организационной деятельности менеджера по управлению персоналом.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)/практики.

Индикаторы достижения компетенции

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

Знать:

- экономические и социально-экономические показатели трудового потенциала предприятий (организаций);
- экономические механизмы управления трудовыми ресурсами предприятий и организаций;
- передовой отечественный и зарубежный опыт использования экономических инструментов воздействия на персонал организаций;

Уметь:

- анализировать сложившуюся ситуацию в организации на основе показателей использования трудовых ресурсов, уровня оплаты труда на предприятии, в регионе, стране
- выявлять социально-экономические тенденции в трудовых отношениях работников предприятий и организаций;
- систематизировать экономические явления в сфере труда хозяйствующих субъектов;
- разрабатывать системы стимулирования труда, ориентированные на стратегии хозяйствующих субъектов

Владеть:

- показателями оценки трудового потенциала, экономическими показателями эффективности работы предприятий и организаций;
- методами экономического анализа;
- методами оценки эффективности трудовой деятельности, оценки экономических показателей использования труда хозяйствующего субъекта; практиками управления трудовыми ресурсами.

ПК-16: владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

Знать:

методы и критерии подбора и расстановки персонала
процесс стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента
основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.

Уметь:

определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом
анализировать конкурентоспособность организации в области привлечения персонала
ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.

Владеть:

навыком стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента
определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом
способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

Знать:

методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

Уметь:

ориентироваться в коммуникационных каналах и средствах передачи информации
определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации;
использовать структуру информационного обеспечения организации

Владеть:

ориентироваться в коммуникационных каналах и средствах передачи информации
определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации;
использовать структуру информационного обеспечения организации

В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

Знать:

- экономические и социально-экономические показатели трудового потенциала предприятий (организаций);
- экономические механизмы управления трудовыми ресурсами предприятий и организаций;
- передовой отечественный и зарубежный опыт использования экономических инструментов воздействия на персонал организаций;

методы и критерии подбора и расстановки персонала

процесс стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента

основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.

методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением

Уметь:

- анализировать сложившуюся ситуацию в организации на основе показателей использования трудовых ресурсов, уровня оплаты труда на предприятии, в регионе, стране

- выявлять социально-экономические тенденции в трудовых отношениях работников предприятий и организаций;

- систематизировать экономические явления в сфере труда хозяйствующих субъектов;

разрабатывать системы стимулирования труда, ориентированные на стратегии хозяйствующих субъектов

определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом

анализировать конкурентоспособность организации в области привлечения персонала

ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.

ориентироваться в коммуникационных каналах и средствах передачи информации

определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации;

использовать структуру информационного обеспечения организации

Владеть:

- показателями оценки трудового потенциала, экономическими показателями эффективности работы предприятий и организаций;

- методами экономического анализа;

- методами оценки эффективности трудовой деятельности, оценки экономических показателей использования труда хозяйствующего субъекта; практиками управления трудовыми ресурсами.

навыком стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента

определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом

способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

ориентироваться в коммуникационных каналах и средств передачи информации

определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации;

использовать структуру информационного обеспечения организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.