

УИД: 38.03.03-23-5-УП16.плз.плк  
Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 20.11.2023 09:17:57  
Уникальный программный ключ:  
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

**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:**

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

навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в 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

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

навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации

Трудоёмкость дисциплины/практики: 2 ЗЕ.