

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**«Корпоративная культура и управление организационными
изменениями»**

Направление подготовки:	38.04.02 – Менеджмент
Магистерская программа:	Организационный дизайн
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2020

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Корпоративная культура и управление организационными изменениями» является ознакомление магистрантов с системным представлением об организационной культуре как стратегическом факторе внутренней среды компании, а также навыков анализа организационной культуры и подходов к управлению ей.

В результате освоения дисциплины «Корпоративная культура и управление организационными изменениями» обучающийся должен:

знать:

- теоретические основы и закономерности развития и функционирования корпоративной культуры;
- основные элементы корпоративной культуры;
- факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры;
- современные методы диагностики корпоративной культуры;
- ценности как системообразующий фактор в неформальных отношениях и как элемент в корпоративной культуре;
- роль неформальных отношений в организации;
- социальные механизмы взаимодействия личности и организации из изменения в случае необходимости;
- основные принципы построения системы мотивации, направленной на изменение поведение личности в организации.

уметь:

- анализировать факторы, влияющие на формирование организационной культуры;
- проводить аналитическую и исследовательскую работу по оценки состояния корпоративной культуры;
- использовать приемы изменения корпоративной культуры для оптимизации деятельности организации и в целях ее развития;
- использовать приемы работы с сопротивлением при внедрении организационных изменений.

владеть:

- приемами и методами диагностики культуры организации с точки зрения соответствия стратегии ее развития и организационных изменений;
- методами формирования и развития корпоративной культуры с целью управления изменением поведения групп;
- умением работать в команде и выстраивать отношения с коллегами на основе уважения и доверия.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Корпоративная культура и управление организационными изменениями" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКС-9	Способен разрабатывать обоснованные проекты управленческих решений, направленных на формирование эффективной системы управления организацией/ архитектуры управления организацией
УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины осуществляется в форме лекционных и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей системы. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям, выполнение заданий курсовой работы. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на разделы, представляющих собой логически заверченный объем учебной информации. Фонд оценочных средств освоенных компетенций включает как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение практических и ситуационных задач) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Понятие корпоративной культуры. Существующие подходы к работе с корпоративной культурой

1.1. Сущность и типы корпоративной культуры

1.2. Анализ корпоративной культуры

РАЗДЕЛ 1

Понятие корпоративной культуры. Существующие подходы к работе с корпоративной культурой
устный опрос

РАЗДЕЛ 2

Проектирование и запуск изменений в организации

2.1. Стадии организационных изменений

2.2. Критерии готовности организации к изменениям. Агенты изменений

РАЗДЕЛ 2

Проектирование и запуск изменений в организации
устный опрос

РАЗДЕЛ 3

Методы преодоления сопротивления изменениям

3.1. Роль корпоративной культуры в управлении изменениями

3.2. Модели эффективного внедрения изменений

Экзамен