

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

СОГЛАСОВАНО:

Выпускающая кафедра ЭиЛ  
Заведующий кафедрой ЭиЛ

25 мая 2020 г.

  
О.Е. Пудовиков

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИТТСУ

26 мая 2020 г.

  
П.Ф. Бестемьянов



Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение  
транспортного комплекса»

Автор Черняева Галина Владимировна, к.ф.н., доцент

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Корпоративная культура»**

Специальность:	23.05.03 – Подвижной состав железных дорог
Специализация:	Локомотивы
Квалификация выпускника:	Инженер путей сообщения
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2020

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 10 26 мая 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии</p> <p style="text-align: center;"> С.В. Володин</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 8 21 мая 2020 г. И.о. заведующего кафедрой</p> <p style="text-align: center;"> А.Б. Письменная</p>
--	---

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Основная цель дисциплины «Организационная культура» – дать студентам знания, умения и навыки, а также минимально достаточный опыт анализа и управления организационной культурой, необходимые для работы на предприятиях и в организациях государственной и муниципальной службы.

## 2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Корпоративная культура" относится к блоку 1 "Факультативные дисциплины" и входит в его базовую часть.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

2 зачетные единицы (72 ак. ч.).

## 5. Образовательные технологии

Групповые дискуссии – метод позволяющий активизировать аналитические способности студентов, сформулировать и высказать свое мнение и отношение к рассматриваемой на занятии проблеме. Кейсы – метод, дающий возможность сформировать на основе разбора практико-ориентированных проблемных ситуаций необходимые будущему специалисту профессиональные компетенции. .

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

### РАЗДЕЛ 1

Предмет организационной культуры

Понятие организационной культуры. Организационная культура как область междисциплинарного научного знания. Место организационной культуры в системе социально-гуманитарного знания. Организационная культура как учебная дисциплина: объект, предмет, цели, задачи. Специфика предмета исследования. Типы организационной культуры.

### РАЗДЕЛ 2

Структура организационной культуры

Типология составляющих элементов организационной культуры: основные и неосновные; системообразующие и несистемообразующие элементы организационной культуры. Артефакты в структуре организационной культуры. Уровни организационной культуры.

### РАЗДЕЛ 3

#### Ценности, установки и традиции как основные инструменты формирования организационной культуры

Ценности и установки как элементы организационной культуры и факторы ее формирования. Ценности организации и их виды. Ценности как системообразующий элемент организационной культуры. Формирование и трансляция ценностей. Виды установок в организации. Понятие организационной установки. Формирование установок профессиональной деятельности, делового и межличностного общения. Традиции как наиболее устойчивый элемент организационной культуры. Виды традиций. Формирование традиций организации на различных этапах ее развития. Функции мифов, легенд и героев в современной организации.

### РАЗДЕЛ 4

#### Нормы и правила организации как элементы организационной культуры

### РАЗДЕЛ 5

#### Корпоративный кодекс и его элементы

Роль документального обеспечения в формировании, развитии и поддержании организационной культуры. Основные виды организационных документов, влияющих на организационную культуру (корпоративный кодекс, этический кодекс, настольная книга сотрудников, контракты, должностные инструкции и регламенты, формальные правила, социальные отчеты и др.).

Корпоративный кодекс: понятие, структура, основные элементы и способы формирования. История создания корпоративных кодексов. Современные корпоративные кодексы (примеры работы кодексов в современных отечественных и зарубежных компаниях).

### РАЗДЕЛ 6

#### Методы диагностики организационной культуры

Основные методы исследования организационной культуры. Применение методов наблюдения и опросов при исследовании организационной культуры.

Современные методы полной, специальной и экспресс-диагностики организационной культуры. Современные методики тестирования персонала организаций для диагностики типа, особенностей организационной культуры. Типовые тесты, возможности и условия их применения в организации. Критерии качества диагностического инструментария.

Типичные ошибки при диагностике организационной культуры.

Типология методов диагностики организационной культуры Э. Шейна. Метод клинического исследования организационной культуры: история возникновения, понятие, принципы применения.

### РАЗДЕЛ 7

#### Формирование организационной культуры как направление управления персоналом

Стадии формирования и развития организационной культуры. Особенности формирования организационной культуры на различных этапах развития организации.

Формирование организационной культуры в системе работы с персоналом организации.

Планирование мероприятий, разработка и реализация программ формирования и развития

организационной культуры.

Составление индивидуальных заданий и личных планов работы для менеджеров и сотрудников подразделений, направленные на повышение уровня организационной культуры.

Оценка работы менеджеров по персоналу и линейных менеджеров по формированию, управлению и развитию организационной культуры в управляемом подразделении.

## РАЗДЕЛ 8

Роль руководителей организации в формировании и развитии организационной культуры

Формирование, поддержание, оценка и развитие организационной культуры как важные функции руководителей организации, служб персонала и менеджеров по персоналу. Планирование мероприятий и принятие решений в организации с учетом факторов организационной культуры.

Личность как главный субъект и носитель организационной культуры. Понятие «личная культура». Структура личной культуры. Показатели уровня развития личной культуры.

Инструменты развития личной культуры. Разработка программ развития личной культуры.

Личная культура руководителя как важнейший фактор организационной культуры.

Развитие личной культуры персонала как задача руководителя организации.

## РАЗДЕЛ 9

Развитие организационной культуры в организациях железнодорожного транспорта

Специфика деятельности организаций железнодорожного транспорта. Философия, видение и миссия организаций железнодорожного транспорта.

Состояние организационной культуры в современных организациях железнодорожного транспорта. Направления, способы, и специфика формирования и развития организационной культуры в различных организациях железнодорожного транспорта и для различных категорий персонала. Опыт документального обеспечения поддержания организационной культуры в организациях ОАО РЖД «Российские железные дороги».

Показатели роста организационной культуры в организациях железнодорожного транспорта и их диагностика. Необходимость осуществления оценки и аттестации персонала и руководителей подразделений и организаций железнодорожного транспорта с учетом фактора организационной культуры.

Необходимость формирования системы обучения персонала организационной культуре в организациях железнодорожного транспорта. Необходимость мониторинга и мероприятий по повышению культуры взаимодействия персонала организаций с клиентами железнодорожного транспорта.

Зачёт