МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программа бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Корпоративная культура

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом в железнодорожной отрасли

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 03.06.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины является расширение теоретических знаний и развитие практических умений будущих менеджеров в использовании социологических, психологических и культурологических подходов в управлении организацией.

Задачами освоения дисциплины являются:

- изучение теоретических представлений о классическом и современном подходе к содержанию понятия «корпоративная культура»;
- расширение и интеграция культурологических, социологических, психологических и управленческих знаний применительно к формированию и развитию культуры организации;
- изучение методов исследования, формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры;
- изучение влияния организационной культуры на экономическую эффективность организации и методов управления ею в зависимости от текущих и перспективных (стратегических) задач развития организации;
- личностное и профессиональное развитие будущих управлецев, в том числе формирование нравственно-профессиональных ценностей будущих специалистов по управлению персоналом.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ОПК-3 - Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

ПК-5 - Способен организовать деятельность по развитию и обучению персонала.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

- ведущие концепции в становления системы эффективного управления корпоративной культурой;
- структура и функции корпоративной культуры

Уметь:

- моделировать процесс принятия управленческих решений с учетом знаний основ теории и практики;

- осуществлять деловое общение

Владеть:

- методами изучения существующей корпоративной культуры;

- методиками выбора и применения эффективной организации работы проектных команд

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 академических часа(ов).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №6
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	64	64
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	32	32

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 44 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Концепция организационной и корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - Организационная коммуникация. Виды и методы организационной коммуникации. Формальная и неформальная коммуникация.Горизонтальная и вертикальная коммуникации. - Понятие и функции организационной культуры. - Структура организационной культуры. Содержание организационной культуры. - Формы культуры организации: экономическая, социально-психологическая, правовая, политическая.Ценностная модель организации.
2	Типология организационных культур Рассматриваемые вопросы: - Сильная и слабая организационные культуры. Роль лидера в создании сильной культуры.Положительная и отрицательная организационные культуры. - Субъективные и объективные организационные культуры. - Типологии организационных культур: Ч. Хэнди, К. Камерона и Р. Куинна, Т. Дила и А. Кеннеди. Организационная культура как совокупность локальных субкультур. - Формальная и неформальная структуры организации. Контркультура. - Доминирующая культура и субкультуры. Типы субкультур.
3	Структура и функции корпоративной культуры. Рассматриваемые вопросы: - Философия предприятия - Система внутрифирменного информирования. - Функции корпоративной культуры:
4	Технологии корпоративного общения Рассматриваемые вопросы: - Корпоративное общение как инструмент осуществления делового взаимодействия сотрудников предприятия, направленного на решение производственно-значимых задач. - Принципы корпоративного общения - Функции корпоративного общения
5	Диагностика организационной культуры Рассматриваемые вопросы: - Проблемы изучения и выявления культуры организации - Методы исследования (диагностики) организационной культуры: виды методов, особенности применения в различных организационных условиях, требования. - Анализ и сопоставление данных, полученных различными исследовательскими средствами. - Построение выводов и определение типа и характеристик организационной культуры.
6	Оценка корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - Этапы оценки; - Критерии оценки корпоративной культуры; стратегическая корпоративная культура и ее построение; - Визуализация стратегической корпоративной культуры
7	Понятие и вид субкультур. сильные и слабые культуры Рассматриваемые вопросы: - Субкультуры. Профессиональные субкультуры. - Модальная и нормативная субкультуры предприятия. Контркультура. - Формы проявления девиантного поведения. - Сильные и слабые организационные культуры

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
8	Содержание и показатели анализа корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - Значение и вопросы оценки корпоративной культуры. - Инструменты оценки корпоративной культуры. - Миссия организации и корпоративной культура. - Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
9	Методы изменения корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - Изменения корпоративной культуры как объективный процесс. - Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры. - Механизмы изменения корпоративной культуры. - Формирование корпоративного имиджа
10	Формирование корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - Цели и задачи управления организационной культурой: место организационной культуры в системе стратегического управления организации; проблема соответствия организационной культуры стратегии организации; - Корпоративный кодекс и внутренняя среда организации; - Системный подход к формированию имиджа компании; - Формирование организационной культуры – проблемы внешней и внутренней адаптации; - Поддержание организационной культуры – принципы, механизмы и методы поддержания. - Первичные и вторичные способы передачи организационной культуры. - Необходимость культурных изменений. Управление процессом организационных изменений. - Взаимодействие внутренних компонентов организации и внешней среды. - Принципы организационных изменений.
11	Управление корпоративной культурой Рассматриваемые вопросы: - Иинструментарий управления корпоративной культурой - Практические методы управления формированием и развитием корпоративной культуры; - Влияние корпоративной культуры на управление персоналом
12	Корпоративная культура и эффективность организации Рассматриваемые вопросы: - Системы управления персоналом в организациях с различными типами организационных культур - Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации; - Влияние корпоративной культуры на деятельность руководителя. Имидж- модели руководителей. Влияние культуры на персонал. Модель взаимодействия работника, организации и культуры. - - Отбор и набор персонала по критериям соответствия корпоративной культуре. Социализация, адаптация и обучение персонала.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Концепция корпоративной культуры. В результате практического занятия формируется навык определять влияние факторов внешней и внутренней среды на организационную культуру; определять миссию и цели организации

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
2	Типология организационных культур. В результате практического занятия студент формирует навык владения инструментами диагностики организационной культуры
3	Структура и функции корпоративной культуры. В результате практического занятия студент пробретает навыки диагностики организационной культуры и умение применять их на практике
4	Технологии корпоративного общения В результате практического занятия студент развивает способность к коммуникации, грамотно выстраивать отношения между руководством и работниками предприятия в рамках корпоративной культуры
5	Диагностика организационной культуры. В результате практического занятия студент формирует навык применения различных инструментов и метдов диагностики, а также владение методами диагностики; навыкам визуализации корпоративной культуры
6	Оценка корпоративной культуры В результате практического занятия студент формирует навыки выявлять факторы, влияющие на организационную культуру предприятия
7	Понятие и вид субкультур. сильные и слабые культуры В результате практического занятия студент сможет оперировать понятиями и видами культур и субкультур в организации и оценивать их влияние на корпоративную культуру
8	Содержание и показатели анализа корпоративной культуры В результате практического занятия студент формирует навык анализа влияния корпоративной культуры на организационную эффективность
9	Методы изменения корпоративной культуры Деловая игра «Японский завод в Китае» В результате практического занятия студент формирует навыки диагностики состояния корпоративной культуры и формирования направлений ее развития.
10	Формирование корпоративной культуры В результате практического занятия студент формирует навыки анализа изменений в организации в процессе реализации мероприятий в рамках корпоративной культуры
11	Управление корпоративной культурой В результате практического занятия студент формирует навыки владения инструментами формирования и управления организационной культуры
12	Корпоративная культура и эффективность организации. В результате практического занятия студент формирует навыки формирования эффективной корпоративной культуры в соответствии со стратегическими целями организации

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с дополнительной литературой
3	Подготовка к промежуточной аттестации.
4	Подготовка к текущему контролю.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. .	https://urait.ru/bcode/489322 (дата обращения: 01.06.2024). -Текст : электронный
2	Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0.	https://urait.ru/bcode/490153 (дата обращения: 01.06.2024). -Текст : электронный
3	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4.	https://urait.ru/bcode/489420 (дата обращения: 01.06.2024). -Текст : электронный

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Информационного портала Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (www.elibrary.ru)

Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru/).

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Яндекс. Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения Office.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым

программным обеспечением, и подключением к сети интернет для работы в дистанционном формате.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 6 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

старший преподаватель кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами» З.И. Ярлыкова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян