

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»**

Кафедра «Менеджмент и управление персоналом организации»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационная культура»

Специальность:	<u>23.05.03 – Подвижной состав железных дорог</u>
Специализация:	<u>Технология производства и ремонта подвижного состава</u>
Квалификация выпускника:	<u>Инженер путей сообщения</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2018</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Организационная культура» является приобретение студентами знаний и навыков в области налаживания эффективного взаимодействия и коммуникаций в коллективе с помощью управления организационной культурой компании.

Основной целью изучения учебной дисциплины «Организационная культура» является формирование у обучающегося компетенций в области общения по видам деятельности: организационно-управленческой;

научно-исследовательская;

Дисциплина предназначена для получения знаний для решения следующих профессиональных задач (в соответствии с видами деятельности):

организационно-управленческая деятельность:

- проектирование и презентация оптимальной для специфики конкретной компании организационной культуры;

научно-исследовательская деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о специфических особенностях основных элементов организационной культуры; моделирование организационной культуры, способной поддерживать социально-экономическую эффективность деятельности организации

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Организационная культура" 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:

ОК-2	способностью логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь, создавать тексты профессионального назначения, умением отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений
ОК-5	способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести за них ответственность, владением навыками анализа учебно-воспитательных ситуаций, приемами психической саморегуляции
ОК-10	способностью к анализу значимых политических событий и тенденций, к ответственному участию в политической жизни

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

2 зачетные единицы (72 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Дискуссия. Студентам объявляется тема дискуссии, дается необходимый для нее материал и по мере его представления задаются вопросы, стимулирующие строить и высказывать оценочные суждения на заданную тематику. Проектная деятельность.

Студенты делятся произвольно на группы, выбирают себе организацию (вымышленную или действующую). Затем по мере прохождения тем курса они поочередно добавляют к модели организационной культуры своей компании тип организационной культуры, миссию, цели, ценности и т.д., презентуя и обсуждая их с ребятами из других проектов.

Впоследствии готовый Практические задания. Студенты делятся на группы, вырабатывают и представляют свой вариант правильного ответа на практическое задание, обосновывая и аргументируя его.

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

РАЗДЕЛ 1

1

Тема: 1. Введение. Понятие и история возникновения организационной и корпоративной культуры. Уровни организационной культуры

Понятие и содержание организационной культуры, ее отличие от корпоративной культуры. Уровни изучения ОК по Э.Шейну. Субъективная и объективная ОК. Основные функции ОК. Основные свойства ОК: системность, общность, иерархичность и др. Субкультура как часть организационной культуры. Доминирующая и контркультура. Понятие и виды субкультур.

Тема: 2. Функции и различные типологии организационных культур

Функции организационной культуры как элемента управления компанией, ее значение для социально-экономической эффективности компании. Типологии ОК в зависимости от ориентации: культура власти, ролевая культура, культура задачи, культура личности. Типология Р. Рюттингера на основе специфики деятельности компании. Типология К.Камерона и Р.Куинна на основе конкурирующих ценностей компаний. Основной принцип взаимодействия персонала и руководства организацией в каждом из типов.

Тема: 3. Структура организационной культуры. Миссия компании: ее функции и типы

Факторы, влияющие на формирование того или иного типа организационной культуры. Характеристики ОК по А.Ф. Харрису и Р. Морану. Структура ОК по Т.О.Соломанидиной, краткая характеристика ее основных элементов. Миссия как ведущий элемент ОК. Понятие и назначение миссии в организации. Виды миссий. Влияние миссии на эффективность работы организации.

Тема: 4. Цели и целеполагание в организационной культуре

Тема: 5. Корпоративные ценности и нормы поведения персонала в компании

Понятие корпоративных ценностей организации. факторы, влияющие на формирование системы ценностей человека. Виды ценностей по Г.Олпорту. Вопросы формирования организационных ценностей у работников.

РАЗДЕЛ 6

6. Имидж и репутация компании: их формирование и поддержание.

Понятие имиджа фирмы, его виды. Этапы разработки имиджа. Имидж и репутация компании. Внешние и внутренние методы поддержания репутации компании. Девизы

организации. Взаимосвязь девизов и миссии.

Тема: 7. Символы, девизы, мифы и обряды компании

Понятие и значение символического блока организационной культуры компании для укрепления ее внешних связей с партнерами и повышения лояльности и приверженности персонала компании.

Логотип, истории, легенды, обряды как формы проявления и закрепления организационной культуры.

Тема: 8. Коммуникации как часть корпоративной культуры. Коммуникативный кодекс компании.

Понятие коммуникаций в организации как элемента ее организационной культуры. Виды коммуникаций в компании. Требования к эффективным коммуникациям. Модели коммуникативного поведения сотрудников в организации. Вербальные и невербальные коммуникации, формальные, неформальные. Межличностные коммуникации (восходящие и нисходящие). Коммуникации как средство командообразования в компании.

Интерактивные коммуникации.

Тема: 9. Формирование корпоративной культуры. Методы ее поддержания и развития.

Процесс создания организационной культуры. Принципы, этапы, методы формирования организационной культуры. Процесс формирования, предусматривающий подходы – внутренний, когнитивный, символический, побуждающий. Проблемы внешней адаптации и выживания. Проблемы внутренней интеграции. Защита проекта «Организационная культура нашей компании»

Зачёт