

**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**

**«Организационная культура»**

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Управление человеческими ресурсами</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Организационная культура» 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 «организационная культура»;
- расширение и интеграция культурологических, социологических, психологических и управленческих знаний применительно к формированию и развитию культуры организации;
- изучение методов исследования, формирования, поддержания и изменения организационной 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 менеджеров, в том числе формирования нравственно-профессиональных ценностей будущих менеджеров.

## 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:

ПКС-3	Способен осуществлять деятельность по управлению человеческими ресурсами, в том числе в транспортной компании
-------	---

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетных единиц (108 ак. ч.).

## 5. Образовательные технологии

Приводится описание образовательных технологий, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения модуля (дисциплины). Специфика сочетания методов и форм организации обучения отражается в матрице (см. табл.) Перечень методов обучения и форм организации обучения может быть расширен. Методы и формы организации обучения (ФОО) Методы и формы активизации деятельности Виды учебной деятельности ЛК Семинар СРС Дискуссия x x IT-методы x x x Групповая работа x Разбор кейсов x x x Опережающая СРС x x Индивидуальное обучение x x Проблемное обучение x x Обучение на основе опыта x x.

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

### РАЗДЕЛ 1

Концепция организационной культуры

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.

## РАЗДЕЛ 2

Типология организационных культур

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.

## РАЗДЕЛ 3

Диагностика организационной культуры

Проблемы изучения и выявления культуры организации; Методы исследования (диагностики) организационной культуры: виды методов, особенности применения в различных организационных условиях, требования:

методы сбора и источники информации;

выдвижение и подтверждение гипотез,

интервью;

анкетирование;

изучение устного фольклора;

изучение документов;

изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний и ритуалов (в том числе неформализованных);

изучение сложившейся практики управления, стиля управления.

Работа с различными источниками информации в процессе диагностики.

Анализ и сопоставление данных, полученных различными исследовательскими средствами.

Построение выводов и определение типа и характеристик организационной культуры.

## РАЗДЕЛ 3

Диагностика организационной культуры

Опрос, решение тестовых заданий

## РАЗДЕЛ 4

Управление организационной культурой

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.

Изменение организационной культуры – подход В. Сате, изменение в соответствии со

стадией развития организации;

Осуществление организационных изменений. Модели организационных изменений:

Ансоффа, Левина, Бекхарда, Тюрли, Грейнера. Бира.

Основные этапы изменения культуры организации;

Идеология как фактор изменений в культуре организации.

#### РАЗДЕЛ 4

Управление организационной культурой

Опрос, решение тестовых заданий

#### РАЗДЕЛ 5

Системы управления персоналом в организациях с различными типами организационных культур

Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации;

Влияние организационной культуры на деятельность руководителя. Имидж- модели руководителей.;

Влияние культуры на персонал. Модель взаимодействия работника, организации и организационной культуры;

Отбор и набор персонала по критериям соответствия организационной культуре;

Социализация, адаптация и обучение персонала.

Системы оценки, аттестации и развития карьеры персонала различных организационных культур;

Организационная культура как метод коллективной мотивации;

Мотивация персонала как элемент культуры компании. Методы мотивации персонала различных организационных культур.

Лояльность персонала и организационная культура. Основные критерии определения степени лояльности персонала. Методы определения степени лояльности персонала организации.

#### РАЗДЕЛ 6

Зачет с оценкой