

**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>38.03.01 – Экономика</u>
Профиль:	<u>Экономика труда</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-19	Способен прогнозировать, планировать и анализировать показатели социально-трудовой сферы организации с применением современных цифровых технологий
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовать свою роль в команде

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (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 x Обучение на основе опыта x x Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия: - изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий; - самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз,

методических разработок, специальной учебной и научной литературы; - закрепление теоретического материала посредством выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий; - использование тренинг-технологий при отработке практических умений. .

## **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 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 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.

Зачет