

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

25 мая 2020 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»



Авторы Вешкурова Алина Борисовна, к.э.н.

Ярлыкова Зоя Ивановна

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная культура

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

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 6 20 мая 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 12 12 мая 2020 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
--	--

Рабочая программа учебной 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: 12.05.2020

Москва 2020 г.

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 формирование 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.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Управление человеческими ресурсами:

Знания: УК-3.1. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды УК-3.2. Аргументированно отстаивает свою позицию, принимает ответственность за свое решение УК-3.3. Способен координировать работу в группах УК-3.4. Передает полученные базовые знания, обосновывает свою позицию УК-3.5. Демонстрирует базовые навыки публичных выступлений, участия в групповых дискуссиях и полемике УК-3.6. Эффективно использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.7 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

Умения: УК-3.1. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды УК-3.2. Аргументированно отстаивает свою позицию, принимает ответственность за свое решение УК-3.3. Способен координировать работу в группах УК-3.4. Передает полученные базовые знания, обосновывает свою позицию УК-3.5. Демонстрирует базовые навыки публичных выступлений, участия в групповых дискуссиях и полемике УК-3.6. Эффективно использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.7 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

Навыки: УК-3.1. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды УК-3.2. Аргументированно отстаивает свою позицию, принимает ответственность за свое решение УК-3.3. Способен координировать работу в группах УК-3.4. Передает полученные базовые знания, обосновывает свою позицию УК-3.5. Демонстрирует базовые навыки публичных выступлений, участия в групповых дискуссиях и полемике УК-3.6. Эффективно использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.7 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Современные технологии управления человеческими ресурсами

2.2.2. Управление социальным развитием организации

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ),
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ПКС-3 Способен осуществлять деятельность по управлению человеческими ресурсами, в том числе в транспортной компании.	ПКС-3.5 Владеет навыками формирования кадровой политики организации, в том числе в транспортной компании.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

3 зачетных единиц (108 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 6
Контактная работа	60	60,15
Аудиторные занятия (всего):	60	60
В том числе:		
лекции (Л)	30	30
практические (ПЗ) и семинарские (С)	30	30
Самостоятельная работа (всего)	48	48
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	108	108
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	3.0	3.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК2, ТК	ПК2, ТК
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	Диф.зачёт	Диф.зачёт

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

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	6	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.	6		6		15	27	
2	6	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.	4		10		5	19	
3	6	Раздел 3 Диагностика организационной культуры	4		4		15	23	ТК, Опрос, решение

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>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.</p>							тестовых заданий
4	6	<p>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</p>	8		6		8	22	ПК2, Опрос, решение тестовых заданий

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>компании;</p> <p>Формирование организационной культуры – проблемы внешней и внутренней адаптации;</p> <p>Поддержание организационной культуры – принципы, механизмы и методы поддержания.</p> <p>Первичные и вторичные способы передачи организационной культуры.</p> <p>Необходимость культурных изменений. Управление процессом организационных изменений.</p> <p>Взаимодействие внутренних компонентов организации и внешней среды.</p> <p>Принципы организационных изменений.</p> <p>Изменение организационной культуры – подход В. Сате, изменение в соответствии со стадией развития организации;</p> <p>Осуществление организационных изменений.</p> <p>Модели организационных изменений: Ансоффа, Левина, Бекхарда, Тюрли, Грейнера. Бира.</p> <p>Основные этапы изменения культуры организации;</p> <p>Идеология как фактор изменений в культуре организации.</p>							
5	6	<p>Раздел 5</p> <p>Системы управления персоналом в организациях с различными типами организационных культур</p> <p>Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации;</p> <p>Влияние организационной культуры на деятельность руководителя. Имидж- модели руководителей.;</p> <p>Влияние культуры на персонал. Модель взаимодействия работника, организации и организационной культуры;</p> <p>Отбор и набор персонала по</p>	8		4		5	17	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		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.							
6	6	Раздел 6 Зачет с оценкой						0	Диф. зачёт
7		Всего:	30		30		48	108	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 30 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	6	РАЗДЕЛ 1 Концепция организационной культуры	Групповая дискуссия на тему «Артефакты организационной культуры».	6
2	6	РАЗДЕЛ 2 Типология организационных культур	Работа в мини-группах: сравнительно-сопоставительный анализ различных типологий организационных культур. Рассмотрение примеров в различных типологиях.	6
3	6	РАЗДЕЛ 2 Типология организационных культур	Тест №1 по темам «Концепция организационной культуры» и «Типология организационной культуры».	4
4	6	РАЗДЕЛ 3 Диагностика организационной культуры	Работа в мини-группах: сравнительный анализ эффективности и трудоемкости использования различных методов диагностики при исследовании организационной культуры.	2
5	6	РАЗДЕЛ 3 Диагностика организационной культуры	Решение кейса по диагностике организационной культуры (на примере группы).	2
6	6	РАЗДЕЛ 4 Управление организационной культурой	Групповая дискуссия по теме: «Способы и механизмы формирования и поддержания организационной культуры».	4
7	6	РАЗДЕЛ 4 Управление организационной культурой	Тест №2 по темам «Диагностика организационной культуры» и «Управление организационной культурой».	2
8	6	РАЗДЕЛ 5 Системы управления персоналом в организациях с различными типами организационных культур	Решение кейса по проектированию системы управления персоналом в соответствии с заданным типом организационной культуры	4
ВСЕГО:				30/0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовое проектирование не предусмотрено учебным планом дисциплины

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

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	6	РАЗДЕЛ 1 Концепция организационной культуры	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме [1,2,3]	15
2	6	РАЗДЕЛ 2 Типология организационных культур	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме [1,2,3]	5
3	6	РАЗДЕЛ 3 Диагностика организационной культуры	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме [1,2,3]	15
4	6	РАЗДЕЛ 4 Управление организационной культурой	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме [1,2,3]	8
5	6	РАЗДЕЛ 5 Системы управления персоналом в организациях с различными типами организационных культур	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по теме [1,2,3]	5
ВСЕГО:				48

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Организационная культура	Смирнова В.Г.	Москва : Издательство Юрайт, 2019 https://urait.ru/bcode/432946	Все разделы
2	Корпоративная культура	Колесников, А. В.	Москва : Издательство Юрайт, 2020 https://urait.ru/bcode/451227	Все разделы

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Теория организации	Под ред. Латфуллина Г.Р., Громовой О. Н., Райченко А.В.	Москва : Издательство Юрайт, 2019 https://urait.ru/bcode/433605	Все разделы

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

http://miit-ief.ru/student/methodical_literature/ (Электронная библиотека ИЭФ)

<http://library.miit.ru> (НТБ МИИТа (электронно-библиотечная система))

<https://www.biblio-online.ru> (Электронная библиотечная система «Юрайт», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))

<http://e.lanbook.com> (Электронно-библиотечная система «Лань», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))

<https://www.book.ru/> (ЭБС book.ru – доступ для преподавателей и студентов РУТ(МИИТ))

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине требуется наличие следующего ПО: OS Windows, Microsoft Office, система компьютерного тестирования АСТ.

В образовательном процессе применяются следующие информационные технологии: персональные компьютеры; компьютерное тестирование; мультимедийное оборудование; средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ) и/или электронная почта.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для успешного проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования. Для проведения

лекционных занятий необходима специализированная лекционная аудитория с мультимедиа аппаратурой.

Для организации самостоятельной работы студентов необходима аудитория с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет. Необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – институтскому библиотечному фонду и сетевым ресурсам Интернет.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования в немалой степени зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе.

Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение подаваемого преподавателем материала, после занятия и во время специально организуемых индивидуальных встреч он может задать преподавателю интересующие его вопросы.

Главная задача курса - сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими работниками основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции практических занятий: 1. Познавательная-обучающая; 2. Развивающая; 3. Ориентирующе-направляющая; 4. Активизирующая; 5. Воспитательная; 6.

Организирующая; 7. Информационная.

Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на занятии, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а, следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.