

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 - программы бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Организационная культура

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Форма обучения: Очно-заочная

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: 84716
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна
Борисовна
Дата: 01.06.2022

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами теоретических основ организационной культуры, необходимых для работы на предприятиях и в организациях государственной и муниципальной службы

- изучение студентами практик управления организационной культурой

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по анализу существующей организационной культуры

- формирование навыков по разработке мероприятия для изменения организационной культуры

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-1 - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;.

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

Знать:

Знать ключевые понятия, структуру и функции организационной культуры;

Уметь:

Уметь различать типы организационной культуры;

Владеть:

Владеть навыками поиска информации по проблемам управления организационной культуры.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 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	Сем. №7
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 80 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	Предмет организационной культуры Понятие организационной культуры. Организационная культура как область междисциплинарного научного знания. Место организационной культуры в системе социально-гуманитарного знания. Организационная культура как учебная дисциплина: объект, предмет, цели, задачи. Специфика предмета исследования. Типы организационной культуры.
2	Структура организационной культуры Типология составляющих элементов организационной культуры: основные и неосновные; системообразующие и несистемообразующие элементы организационной культуры. Артефакты в

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	структуре организационной культуры. Уровни организационной культуры.
3	<p>Ценности, установки и традиции как основные инструменты формирования организационной культуры</p> <p>Ценности и установки как элементы организационной культуры и факторы ее формирования. Ценности организации и их виды. Ценности как системообразующий элемент организационной культуры. Формирование и трансляция ценностей.</p> <p>Виды установок в организации. Понятие организационной установки. Формирование установок профессиональной деятельности, делового и межличностного общения.</p> <p>Традиции как наиболее устойчивый элемент организационной культуры. Виды традиций. Формирование традиций организации на различных этапах ее развития.</p> <p>Функции мифов, легенд и героев в современной организации.</p>
4	<p>Нормы и правила организации как элементы организационной культуры</p> <p>Нормы поведения в государственных организациях</p> <p>Нормы поведения в коммерческих организациях</p> <p>Нормы поведения в уставных организациях</p>
5	<p>Корпоративный кодекс и его элементы</p> <p>Роль документального обеспечения в формировании, развитии и поддержании организационной культуры. Основные виды организационных документов, влияющих на организационную культуру (корпоративный кодекс, этический кодекс, настольная книга сотрудников, контракты, должностные инструкции и регламенты, формальные правила, социальные отчеты и др.).</p> <p>Корпоративный кодекс: понятие, структура, основные элементы и способы формирования. История создания корпоративных кодексов. Современные корпоративные кодексы (примеры работы кодексов в современных отечественных и зарубежных компаниях).</p>
6	<p>Методы диагностики организационной культуры</p> <p>Основные методы исследования организационной культуры. Применение методов наблюдения и опросов при исследовании организационной культуры.</p> <p>Современные методы полной, специальной и экспресс-диагностики организационной культуры.</p> <p>Современные методики тестирования персонала организаций для диагностики типа, особенностей организационной культуры. Типовые тесты, возможности и условия их применения в организации.</p> <p>Критерии качества диагностического инструментария. Типичные ошибки при диагностике организационной культуры.</p> <p>Типология методов диагностики организационной культуры Э. Шейна. Метод клинического исследования организационной культуры: история возникновения, понятие, принципы применения.</p>
7	<p>Формирование организационной культуры как направление управления персоналом</p> <p>Стадии формирования и развития организационной культуры. Особенности формирования организационной культуры на различных этапах развития организации.</p> <p>Формирование организационной культуры в системе работы с персоналом организации.</p> <p>Планирование мероприятий, разработка и реализация программ формирования и развития организационной культуры.</p> <p>Составление индивидуальных заданий и личных планов работы для менеджеров и сотрудников подразделений, направленные на повышение уровня организационной культуры.</p> <p>Оценка работы менеджеров по персоналу и линейных менеджеров по формированию, управлению и развитию организационной культуры в управляемом подразделении.</p>
8	<p>Роль руководителей организации в формировании и развитии организационной культуры</p> <p>Формирование, поддержание, оценка и развитие организационной культуры как важные функции руководителей организации, служб персонала и менеджеров по персоналу.</p> <p>Планирование мероприятий и принятие решений в организации с учетом факторов организационной культуры.</p> <p>Личность как главный субъект и носитель организационной культуры. Понятие «личная культура».</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Структура личной культуры. Показатели уровня развития личной культуры. Инструменты развития личной культуры. Разработка программ развития личной культуры. Личная культура руководителя как важнейший фактор организационной культуры. Развитие личной культуры персонала как задача руководителя организации.
9	Развитие организационной культуры в организациях железнодорожного транспорта Специфика деятельности организаций железнодорожного транспорта. Философия, видение и миссия организаций железнодорожного транспорта. Состояние организационной культуры в современных организациях железнодорожного транспорта. Направления, способы, и специфика формирования и развития организационной культуры в различных организациях железнодорожного транспорта и для различных категорий персонала. Опыт документального обеспечения поддержания организационной культуры в организациях ОАО РЖД «Российские железные дороги». Показатели роста организационной культуры в организациях железнодорожного транспорта и их диагностика. Необходимость осуществления оценки и аттестации персонала и руководителей подразделений и организаций железнодорожного транспорта с учетом фактора организационной культуры. Необходимость формирования системы обучения персонала организационной культуре в организациях железнодорожного транспорта. Необходимость мониторинга и мероприятий по повышению культуры взаимодействия персонала организаций с клиентами железнодорожного транспорта.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Структура организационной культуры Подготовка докладов с последующей дискуссией Уровни организационной культуры. Характеристика поверхностного и подповерхностного уровней организационной культуры. Подходы к типологии культур (анализ одной из типологий). Специфика четыре типа организационной культуры по К.Камерону и Р.Куинну
2	Ценности, установки и традиции как основные инструменты формирования организационной культуры Подготовка докладов с последующей дискуссией Методы приобщения сотрудников к корпоративным ценностям компании Контркультура и ее значение для развития организации Организационная культура как совокупность локальных субкультур
3	Нормы и правила организации как элементы организационной культуры Подготовка докладов с последующей дискуссией Требования к эффективному целеполаганию в организации Миссия компании и девизы, их взаимосвязь Требования к формулировке девизов
4	Корпоративный кодекс и его элементы Подготовка докладов с последующей дискуссией Кодекс одежды в компании, его «+» и «-» Влияние организационной культуры на формирование лояльности и приверженности персонала организации
5	Методы диагностики организационной культуры

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	Подготовка докладов с последующей дискуссией Анализ специфики адхократической, иерархической, клановой и рыночной типов организационной культуры Оценка эффективности организационной культуры компании
6	Формирование организационной культуры как направление управления персоналом Подготовка докладов с последующей дискуссией Общие требования к коммуникациям с точки зрения различных организационных культур Функции организационной культуры по отношению к персоналу компании Особенности формирования организационных культур на предприятиях транспортной сферы Организационная культура как средство укрепления горизонтальных коммуникаций в компании

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Изучение литературы и интернет-ресурсов
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	Помощь Как ее предлагать, оказывать и принимать Эдгар Г. Шейн 204 с. Интернет сайт Питер , 2021	НТБ МИИТ
2	Доставляя счастье. От нуля до миллиарда: история создания выдающейся компании из первых рук. Тони Шей 167 с. Интернет сайт Эксмо , 2021	НТБ МИИТ
3	Организационная культура Спивак В.А. 370 с. Учебное пособие М. , 2022	НТБ МИИТ
4	Лидерство и организационная культура Шейн Э. 200 с. Учебное пособие Питер , 2020	НТБ МИИТ
5	Организационная культура Черняева Г.В. 137 с. Учебное пособие МИИТ , 2021	НТБ МИИТ

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

Государственные органы власти РФ www.rsnet.ru Федеральная служба по труду и занятости www.rostrud.info Всероссийский центр уровня

жизни www.vcsug.ru Московская служба занятости www.labor.ru Ассоциация менеджеров России АМР - www.amr.ru Ассоциация специалистов по персоналу www.hrm.ru; www.begin.ru Национальный союз кадровиков НСК - www.kadrovik.ru Онлайн-клуб HRМ создан на базе сайта www.hrm.ru Онлайн-журнал «Управление персоналом» www.hro.ru/hrm электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ <http://library.miit.ru/>

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

Для подготовки методических материалов и проведения практических занятий необходимо следующее программное обеспечение: Microsoft Office Power Point, Microsoft Teams для дистанционного обучения

Windows Media Player

ACTIVstudio

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

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется: 1. Рабочее место преподавателя с персональным компьютером, подключённым к сетям INTERNET и INTRANET.

2. Для проведения практических занятий необходима специализированная аудитория для проведения тренингов с мультимедиа аппаратурой (компьютер, проектор, колонки), интерактивной доской и видео аппаратурой (видеокамера, штатив, плазменная панель). Для проведения занятий в дистанционной форме требуется: Отдельное помещение, ПК со входом в образовательную среду, WEB камера, гарнитура (наушники с микрофоном).

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 7 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

Доцент, доцент, к.н. кафедры
«Управление производством и
кадровое обеспечение транспортного
комплекса»

Г.В. Черняева

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК
Председатель учебно-методической
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин