

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
38.03.01 Экономика,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Организационная культура

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика труда

Форма обучения: Очная

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: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 08.02.2022

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины является 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 экономистов.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ПК-1 - Способен проводить анализ форм организации, разделения и кооперации труда, состояния и оснащенности рабочих мест, результатов их оценки по условиям труда, разрабатывать нормативы по труду, формировать тарифно-квалификационную и организационно-штатную структуру персонала, а также оценивать текущее состояние производительности труда и эффективности использования трудовых ресурсов.

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

Знать:

ведущие концепции в становления системы эффективного управления организационной культурой;

Уметь:

моделировать процесс принятия управленческих решений с учетом

знаний основ теории и практики

Владеть:

методами изучения существующей организационной культуры

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 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. №5
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	68	68
В том числе:		
Занятия лекционного типа	34	34
Занятия семинарского типа	34	34

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 40 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	<p>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.</p>
2	<p>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.</p>
3	<p>Диагностика организационной культуры Проблемы изучения и выявления культуры организации; Методы исследования (диагностики) организационной культуры: виды методов, особенности применения в различных организационных условиях, требования. Анализ и сопоставление данных, полученных различными исследовательскими средствами. Построение выводов и определение типа и характеристик организационной культуры.</p>
4	<p>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.</p>
5	<p>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;</p>

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Тема 1. Концепция организационной культуры. Групповая дискуссия на тему «Артефакты организационной культуры».
2	Тема 2. Типология организационных культур. Работа в мини-группах: сравнительно-сопоставительный анализ различных типологий организационных культур. Рассмотрение примеров в различных типологиях. Тестирование.
3	Тема 3. Диагностика организационной культуры. Тестирование на уровень организационной культуры группы. Работа в мини-группах: сравнительный анализ эффективности и трудоемкости использования различных методов диагностики при исследовании организационной культуры.
4	Тема 4. Управление организационной культурой. Групповая дискуссия по теме: «Способы и механизмы формирования и поддержания организационной культуры». Тестирование.
5	Тема 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

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с лекционным материалом
3	Работа с литературой
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Организационная культура Смирнова В.Г. Москва : Издатель	https://biblio-online.ru/book/organizacionnaya-kultura-432946

	ьство Юрайт , 2019	
2	Корпоративная культура Колесников, А. В. Москва : Издательство Юрайт , 2019	https://biblio-online.ru/book/korporativnaya-kultura-433846
3	Теория организации Под ред. Латфуллина Г.Р., Громовой О. Н., Райченко А.В. Москва : Издательство Юрайт , 2019	https://biblio-online.ru/search?query=%D1%82%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F+%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8

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

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>).

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

Электронно-библиотечная система издательства «Лань» (<http://e.lanbook.com/>).

Электронно-библиотечная система ibooks.ru (<http://ibooks.ru/>).

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

Яндекс. Браузер, Google Chrome (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения Office.

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

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 5 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

старший преподаватель кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

З.И. Ярлыкова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян