

**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: 23.03.2024

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями 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 формированию нравственно-профессиональных ценностей будущих менеджеров.

?

## 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 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	Семестр №5
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	60	60
В том числе:		
Занятия лекционного типа	30	30
Занятия семинарского типа	30	30

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 84 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><b>Концепция организационной культуры</b>  Организационная коммуникация. 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><b>Типология организационных культур</b>  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><b>Диагностика организационной культуры</b>  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><b>Управление организационной культурой</b>  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><b>Системы управления персоналом в организациях с различными типами организационных культур</b>  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>
6	<p><b>Теории ситуационного лидерства</b>  Ситуационная теория лидерства  Теория ситуативного лидерства П. Херси и К. Бланшара  Теория продвижения к цели Р. Хауса  Концепция заместителей лидерства С. Керра и Дж. Джермиера</p>
7	<p><b>Харизматическое лидерство</b>  Концепция харизматического лидерства Р. Хауса  «Я?концепция» лидерства Б. Шамира</p>
8	<p><b>Атрибутивный подход к лидерству</b>  Трансформационное лидерство</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
9	Организационная культура Подходы к исследованию организационной культуры Понимание культуры как доступной изменениям Понимание культуры как корневой метафоры
10	Соотношение организационной и корпоративной культуры Структура организационной культуры Типы организационной культуры Становление и способы поддержки организационной культуры
11	Организационная культура в управлении знаниями Роль организационной культуры в управлении знаниями Базовые ценности культуры знаний Мотивация создания, обмена, распространения и использования знаний в организации
12	Поддержание и изменения организационной культуры Диагностика культуры организации Изменения в организационной культуре Влияние жизненного цикла на развитие организационной культуры

#### 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
6	Тема 6. Организационная антропология Работа в мини-группах по ранжированию организационных культур компаний.
7	Тема 7. Сторителлинг: истории, мифы, легенды, герои Внедрение цифровых форм в организационную культуру компании. Работа над творческим заданием.
8	Тема 8. Коммуникации в культуре организации Коммуникативная компетентность организации Групповое взаимодействие в культуре организации Сообщества и социальные сети
9	Тема 9. Методы передачи и поддержания организационной культуры Пути и способы передачи организационной культуры

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	Методы поддержания организационной культуры Поддержание организационной культуры посредством социализации
10	Тема 10. Роль руководителей в поддержании и изменении организационной культуры. Кадровая политика руководителя при поддержании культуры организации Тактики руководства при внесении изменений в организационную культуру. Работа в мини-группах
11	Тема 11. Характеристика отдельных компонентов организационной культуры Система ценностей и норм организации Мифы, легенды, герои организации Ритуалы, традиции, культурные мероприятия организации
12	Тема 12. Язык персонала организации. Проведение кейс- задания на понимание языка персонала в организации

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическому занятию по теме: Типология организационных культур". Изучение литературы. Найти пример организационной культуры, определить ее тип.
2	Подготовка к практическому занятию на тему "Диагностика организационной культуры". Изучить литературу. Составить перечень основных методов диагностики оргкультуры.
3	Подготовка к практическому занятию на тему "Управление организационной культурой". Подготовка к групповой дискуссии.
4	Подготовка к практическому занятию на тему "Системы управления персоналом в организациях с различными типами организационных культур". Изучить литературу.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к текущему контролю.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/544257">https://urait.ru/bcode/544257</a> (дата обращения: 19.03.2024).
2	Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].

	Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2.	— URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469216">https://urait.ru/bcode/469216</a> (дата обращения: 19.03.2024).
3	Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/470080">https://urait.ru/bcode/470080</a> (дата обращения: 19.03.2024).

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

1 Национальная электронная библиотека российского индекса научного цитирования НЭБ «Е-library» - <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>

Поисковые системы: google, Yandex, duckduckgo

Издательство «Лань» <http://e.lanbook.com> , бесплатный полнотекстовый доступ к 7 коллекциям издательства

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

Федеральная служба государственной статистики: <https://www.gks.ru>

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Компьютер преподавателя должен быть обеспечен стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice и доступом к сети Интернет.

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

Компьютер преподавателя должен быть обеспечен стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice и доступом к сети Интернет.

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:

доцент, к.н. кафедры «Экономика  
труда и управление человеческими  
ресурсами»

А.Б. Вешкурова

старший преподаватель кафедры  
«Экономика труда и управление  
человеческими ресурсами»

З.И. Ярлыкова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Елишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян