

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) «Развитие организационной культуры в государственной службе» являются:

- формирование будущего специалиста на основе общечеловеческих гуманных принципов, обеспечивающих социальную справедливость в отношении, как отдельной личности, так и общества;
- определение принципов профессиональной подготовки государственных служащих;
- развитие исторического мышления студентов, привитие молодым людям навыков самостоятельного анализа фактов и процессов общественно-политической жизни, выработки ими собственной гражданской позиции и умения руководствоваться ею в повседневной жизни.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Развитие организационной культуры на государственной службе" 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:

ПКР-2	Владеет методологией организации эффективной коммуникации в области и управления транспортными системами
-------	--

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

5 зачетных единиц (180 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины «Развитие организационной культуры в государственной службе» осуществляется в форме лекций и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельностью и на 77 % являются традиционными классически-лекционными (объяснительно-иллюстративные), и на 23 % с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе мультимедиа-лекция (2 час.), разбор и анализ конкретной ситуации (2 час.); деловая игра (3 час.). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Часть практического курса выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач) в объеме 22 часов. Остальная часть практического курса (20 час.) проводится с использованием интерактивных (диалоговых) технологий, в том числе – для решения проблемных стратегических задач, основанных на коллективных способах обучения, и для проведения компьютерного тестирования. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы. К традиционным видам работы (74 час.) относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям. Оценка полученных знаний, умений и навыков основана на модульно-рейтинговой технологии. Весь курс разбит на 4 раздела, представляющих собой логически заверченный объем учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение ситуационных задач, анализ конкретных ситуаций, работа с данными) для оценки умений и навыков. Теоретические знания

проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

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

РАЗДЕЛ 1

Теоретические основы организационной культуры

Тема: Организационная культура как система

Объект и предмет изучения учебного курса. Понятие организационной культуры государственного и/или муниципального органа

Тема: Структуры организационной культуры

Опыт развития организационной культуры и кадровая политика России и зарубежных стран. Уровни организационной культуры.

РАЗДЕЛ 2

Организационная культура и основные принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики

Тема: Организация культурного поведения

Правовые основы и организационной культуры. Субъекты и объекты организационной культуры

Тема: Формирование организационной культуры.

Поведенческие нормы; отношения внутри и вне организации; внутриорганизационные коммуникации; базовые ценности.

Тема: Кадровое планирование как механизм реализации кадровой политики

Цели кадровой политики. Формирование кадровой политики. Направления кадровой политики. Инструменты кадровой политики. Этапы выработки кадровой политики.

РАЗДЕЛ 3

Организационная культура и ее роль для проведения кадровой работы в государственном и/или муниципальном органе.

Особенно организационной культуры при планировании деятельности государственного или муниципального органа.

Формирование кадрового состава гражданской службы. Организационная культура, технологии оценки персонала гражданской службы.

РАЗДЕЛ 4

Этическая составляющая в организационной культуре в системе государственной и муниципальной службы

Тема: Модели организационной культуры

Поверхностный уровень. Подповерхностный уровень. Глубинный уровень.

Тема: Особенности поступления на государственную и муниципальную службу

Конкурс и испытание при поступлении на гражданскую службу. Аттестация и квалификационный экзамен на гражданской службе

Тема: Кадровый состав

Концептуальные, правовые и организационные основы формирования кадрового резерва.

Порядок формирования и подготовки кадрового резерва. Особенности формирования резерва управленческих кадров.

Тема: Этика государственного служащего
Особенности этической составляющей профессиональной деятельности государственных служащих в РФ в соответствии с действующим регулированием

Тема: Развитие карьеры
Служебно-деловая карьера: сущность, классификация, этапы. Стратегия, тактика и технологии управления служебно-деловой карьерой.

Тема: Особенности карьерного роста государственного или муниципального служащего. Факторы служебного роста. Правовая база и принципы профессионального развития гражданских служащих

Тема: Влияние культуры в организации на эффективность ее работы

Тема: Изменение организационной культуры

Тема: Особенности управления культурой в организации

Тема: Синергетика организационной культуры и управленческих изменений

Тема: Национальное в организационной культуре

Экзамен