

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

25 мая 2018 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Ярлыкова Зоя Ивановна, старший преподаватель

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационная культура»

Направление подготовки:	<u>38.03.03 – Управление персоналом</u>
Профиль:	<u>Кадровая безопасность</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 7 21 мая 2018 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 20 15 мая 2018 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
--	--

Москва 2018 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 формирования 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 базовую часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетные единицы (144 ак. ч.).

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 Обучение на основе опыта x x Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия: ? изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий; ? самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы; ? закрепление теоретического материала посредством выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий; ? использование тренинг-технологий при отработке практических умений. .

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

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.

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.

РАЗДЕЛ 3

Диагностика организационной культуры

? 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.

РАЗДЕЛ 3

Диагностика организационной культуры

Тестирование

РАЗДЕЛ 3

Диагностика организационной культуры

Решение тестовых заданий

Решение ситуационных заданий

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 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.

? Изменение организационной культуры – подход В. Сате, изменение в соответствии со стадией развития организации;

? Осуществление организационных изменений. Модели организационных изменений: Ансоффа, Левина, Бекхарда, Тюрли, Грейнера. Бира.

? Основные этапы изменения культуры организации;

? Идеология как фактор изменений в культуре организации.

РАЗДЕЛ 4

Управление организационной культурой

Тестирование

РАЗДЕЛ 4

Управление организационной культурой

Решение тестовых заданий

Решение ситуационных заданий

РАЗДЕЛ 5

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;

? 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.

Экзамен