

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФИО: Гаранин Максим Александрович **ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

Должность: Ректор **Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

Дата подписания: 14.06.2023 09:21:57

Уникальный программный ключ:

7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Организационная культура и организационное поведение

рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очно-заочная**

Общая трудоемкость **8 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:

экзамены 8

зачеты 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		8 (4.2)		Итого	
	уп	рп	уп	рп		
Неделя	17		17 2/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	8	8	24	24
Практические	16	16	16	16	32	32
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	0,25	0,25	2,35	2,35	2,6	2,6
Итого ауд.	32	32	24	24	56	56
Контактная работа	32,25	32,25	26,35	26,35	58,6	58,6
Сам. работа	103	103	93	93	196	196
Часы на контроль	8,75	8,75	24,65	24,65	33,4	33,4
Итого	144	144	144	144	288	288

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, Щербаков И.В.

Рабочая программа дисциплины

Организационная культура и организационное поведение

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-23-1-УПб-оз.plz.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Кремнев А.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Цель настоящей дисциплины формирование компетенции обучающегося по разработке и осуществлению мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечение их документационного сопровождения, а также оценивание организационных и социальных последствий.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	Б1.О.24
-------------------	---------

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

ОПК-3.3 Оценивает организационные и социальные последствия реализации стратегии управления персоналом

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	Классификацию и типологию организационных культур в различных отраслях экономики.
3.1.2	
3.1.3	Структуру и методологию развития организационной культуры на предприятии.
3.1.4	
3.1.5	Методологию объяснения, прогнозирования и регулирования организационного поведения персонала, на основе действующей организационной культуры предприятия.
3.2	Уметь:
3.2.1	Разрабатывать документы по развитию организационной культуры на предприятии.
3.2.2	
3.2.3	Развивать структуру действующих экономических и социально-психологических стимулов по управлению персоналом в контексте организационной культуры
3.2.4	
3.2.5	Разрабатывать мероприятия по приведению в соответствие стратегии управления персоналом целям, задачам и миссии организации.
3.3	Владеть:
3.3.1	Приведения стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации на основе действующей оргкультуры и поведения персонала
3.3.2	
3.3.3	Оформления документации по стратегии управления персоналом в контексте действующей организационной культуры и соответствующего поведения персонала.
3.3.4	
3.3.5	Осуществления социально-экономическую оценку организационных и социальных последствий реализации стратегии управления персоналом

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Примечание
	Раздел 1. 1. Понятие, структура и содержание организационной культуры.			
1.1	Организационная культура как социально-экономическое явление /Лек/	7	2	
1.2	Понятие, структура и содержание организационной культуры /Пр/	7	2	
1.3	Основные компоненты организационной культуры /Лек/	7	2	
1.4	Организационная культура как система. Место культуры организации в социокультурной системе общества. Основные элементы организационной культуры. Структуры организационной культуры. Уровни корпоративной культуры /Ср/	7	12	
	Раздел 2. 2. Роль организационной культуры			
2.1	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры /Лек/	7	2	
2.2	Организационная культура с позиции сотрудников и менеджеров. Организационная культура и внешняя среда. /Пр/	7	2	

2.3	Влияние организационной культуры на лояльность и идентичность работника . Методы формирования лояльности и идентичности. /Ср/	7	26	
2.4	Организационная культура как составная часть институциональной среды /Ср/	7	24	
	Раздел 3. 3. Типология культур. Характеристика основных типов			
3.1	Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры. /Лек/	7	2	
3.2	Виды культур. Типология Г. Хофштеда. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди. Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке. Типология С. Ханди. Типология У. Оучи. /Пр/	7	2	
3.3	Определение типа организационной культуры в организациях различных отраслей /Ср/	7	17	
	Раздел 4. 4. Содержание и показатели анализа организационной культуры. Принципы и методы формирования организационной культуры			
4.1	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Принципы и методы формирования организационной культуры /Лек/	7	4	
4.2	Содержание организационной культуры. Показатели анализа организационной культуры. Характеристики и параметры, принципы и методы формирования организационной культуры. /Пр/	7	4	
	Раздел 5. 5. Влияние организационной культуры на организационную эффективность			
5.1	Взаимосвязь культуры и стратегии организации /Лек/	7	2	
5.2	Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние организационной культуры на организационное поведение персонала /Пр/	7	4	
5.3	Методы изменения культуры. Методы поддержания организационной культуры /Лек/	7	2	
5.4	Качественные методы исследования корпоративной культуры. Формализованные методы диагностики корпоративной культуры /Пр/	7	2	
	Раздел 6. 6. Человек в организации			
6.1	Основы организационного поведения. /Лек/	8	1	
6.2	Исторические основы современного организационного поведения. Взаимосвязь «Организационного поведения» с другими науками об управлении и смежными дисциплинами. Модели организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение и источники его повышения Понятие «поведение» Особенности поведения индивида. /Пр/	8	1	
6.3	Теория поведения человека в организации /Лек/	8	1	
6.4	Классические теории организации: научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория М.Вебера, организационная теория Л. Гьюлика - Л. Урвика. Концепция “человеческих отношений”: взгляды на менеджмент Мари Паркер Фоллет, эксперименты Э. Мейо. Школа поведенческих наук: подход Д. Макгрегора, организационная система Р. Ликерта, подход В. Бенниса. Бихевиоризм и необихевиоризм (Теории научения): Дж. Вотсон, Э.Торндайк, Б.Скинер., А.Бандура. Психоаналитический подход к поведению индивида: З.Фрейд, А.Адлер, Э.Фром, К.Хорни, В.Шутц. Ситуационные теории организации. Подход Дж. Вудворда. Роль техно-логии в организации: исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера, исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша. Организация как социотехническая система. Управление организацией как искусство (взгляды Дж. Одиорне). /Пр/	8	2	
6.5	Теория поведения человека в организации /Лек/	8	2	

6.6	Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность». Источники индивидуальных различий в характеристиках личности. Основные подходы к исследованию, формированию и развитию личности: Структура личности. Стадии развития личности Социальные черты и стили решения проблем (К. Юнг). Проблемы нормы и патологии в организационном поведении. Гармония и конфликт интересов организации и личности, проблема взаимоувязывания общих, групповых и индивидуальных целей. Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение работника в организации. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации. /Пр/	8	4	
6.7	Коммуникативное поведение человека в организации /Ср/	8	12	
6.8	Коммуникативная, регулятивная, перцептивная функции общения. Особенности межличностного восприятия и понимания. Система организационного общения, нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации. Коммуникативное поведение и межгрупповая координация. /Пр/	8	2	
6.9	Формирование группового поведения в организации /Ср/	8	15	
6.10	Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития. Групповые процессы, групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус: источники, функции, соответствие статусов. Роли. Ролевые идентификация, конфликт, ожидания. Групповые нормы и санкции. Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию (мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный). Ингрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция. Формирование профессиональной идентичности. /Ср/	8	12	
6.11	Модель человека в экономике, социологии и психологии /Ср/	8	2	
6.12	ности работников организации. Их виды Ценностные ориентации, attitudes и их влияние поведение личности в организации. Функции и изменения установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения. Ощущения и восприятия. Процесс восприятия. Управление процессом восприятия. Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями. /Ср/	8	14	
6.13	Типы поведения индивида в организации. Понятие «организация» как место работы, особенности организации, влияющие на поведение ее работников. Типы поведенческих организаций. Организационное поведение и менеджмент. Эффективность менеджмента. Уровни, роли и навыки менеджмента в организации. Этическое поведение в организации. /Ср/	8	6	
	Раздел 7. 7.Прикладные аспекты исследований организационного поведения			
7.1	Анализ и конструирование организации /Лек/	8	1	
7.2	Методы научного исследования организационного поведения Сходство и отличие научного исследования и организационной диагностики. Методы и социальные технологии оргдиагностики и организационного развития (пози-ционный анализ организации, диагностическое интервью, анализ стиля управления, экономическая диагностика, метод саморефлексии, работа с группой, групповая работа, социодрама, игровой метод, сценарный метод, эксперименты в организациях, инновационные игры, ансамблевые игры, процессуальные методы, тренинги, опросы, консультирование, формирование команд, реинжиниринг и др.). Анализ и использование результатов в управленческой деятельности. /Пр/	8	1	
7.3	Управление поведением и нововведениями в организации. /Лек/	8	1	

7.4	Природа организаций. Жизненный цикл организации. Проблемы функционирования организаций. Организационная патология. Необходимость эффективного управления поведением организации. Критерии эффективности организации. Уровни анализа организационной эффективности и источники ее повышения. Организационная культура. Структура и содержание организационной культуры. Модель формирования организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Изменение организационной культуры. Динамика стресса и управление стрессом. Инновационные концепции развития организации. Организационное развитие и его типы. Модель развития организации. Основные принципы управления изменениями. Поведенческий маркетинг. Репутация организации. Управление репутацией организации. Имиджевые регуляторы как мотивы организационного поведения, поведенческое формирование имиджа. Типы поведения работника по отношению к клиентам: “клиентурный”, “антиклиентурный”, “избирательно-клиентурный” и “псевдоклиентурный” Механизм формирования поведения в сфере «работник – клиент». /Пр/	8	1	
7.5	Лидерство в организации /Лек/	8	1	
7.6	Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия. Структурные (лидерских качеств) теории Поведенческий подход. Ситуационный подход (PM-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара). Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго). Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства. /Пр/	8	4	
7.7	Персональное развитие в организации /Лек/	8	1	
7.8	Вхождение человека в организацию. Сущность процесса социализации. Основные составляющие и стадии организационной социализации. Методы социализации. Личностный потенциал работника. Понятие, виды и этапы карьеры. Карьерное продвижение менеджера в рамках организационной структуры управления. Моделирование оптимального карьерного роста на протяжении жизненного цикла работника. Управление карьерным циклом работника /Пр/	8	1	
7.9	Организационное поведение в системе международного бизнеса. /Ср/	8	8	
7.10	Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Параметры межкультурных различий, Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран. /Ср/	8	4	
Раздел 8. 8. Самостоятельная работа				
8.1	Подготовка к лекции /Ср/	7	8	
8.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	7	16	
8.3	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	8	16	
8.4	Подготовка к лекции /Ср/	8	4	
Раздел 9. 9. Контактная работа				
9.1	Сдача зачета /КЭ/	7	0,25	
9.2	Сдача экзамена /КЭ/	8	2,35	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.

Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.

Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля

может использоваться ЭИОС.				
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
6.1. Рекомендуемая литература				
6.1.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Малкова Т. Б., Доничев О. А., Малковой Т. Б.	Управление персоналом в цифровой экономике: учебное пособие	Москва: Русайнс, 2018	://www.book.ru/book/93
Л1.2	Драч Г.В.	Культурология	Москва: КноРус, 2020	://www.book.ru/book/934
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Гуревич П.С.	Психология.: нелитературный текст	Москва: КноРус, 2020	://www.book.ru/book/933
6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)				
6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения				
6.2.1.1	Microsoft Office			
6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем				
6.2.2.1	справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/			
6.2.2.2	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1			
6.2.2.3	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml			
7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное).			
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное)			
7.3	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.			
7.4	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования			