

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: 29.08.2023 11:50:57

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 **очная**

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 | 16 3/6 | | 9 | | | |
| Вид занятий | уп | рп | уп | рп | уп | рп |
| Лекции | 32 | 32 | 16 | 16 | 48 | 48 |
| Практические | 32 | 32 | 32 | 32 | 64 | 64 |
| Конт. ч. на аттест. в период ЭС | 0,25 | 0,25 | 2,35 | 2,35 | 2,6 | 2,6 |
| В том числе инт. | 12 | 12 | | | 12 | 12 |
| Итого ауд. | 64 | 64 | 48 | 48 | 112 | 112 |
| Контактная работа | 64,25 | 64,25 | 50,35 | 50,35 | 114,6 | 114,6 |
| Сам. работа | 71 | 71 | 69 | 69 | 140 | 140 |
| 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: 38.03.03-23-2-УПб.plm.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.23 |
|-------------------|---------|

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 | 4 | |
| 1.2 | Понятие, структура и содержание организационной культуры /Пр/ | 7 | 4 | |
| 1.3 | Основные компоненты организационной культуры /Лек/ | 7 | 4 | |
| 1.4 | Организационная культура как система. Место культуры организации в социокультурной системе общества. Основные элементы организационной культуры. Структуры организационной культуры. Уровни корпоративной культуры /Пр/ | 7 | 4 | |
| | Раздел 2. 2. Роль организационной культуры | | | |
| 2.1 | Факторы, влияющие на особенности организационной культуры /Лек/ | 7 | 6 | |
| 2.2 | Организационная культура с позиции сотрудников и менеджеров. Организационная культура и внешняя среда. /Пр/ | 7 | 6 | |

| | | | | |
|-----|--|---|---|--|
| 2.3 | Организационная культура как составная часть институциональной среды /Ср/ | 7 | 7 | |
| 2.4 | Воздействие организационной культуры на лояльность и идентичность работника. Методы формирования лояльности и идентичности работника /Ср/ | 7 | 7 | |
| | Раздел 3. 3. Типология культур. Характеристика основных типов | | | |
| 3.1 | Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры. /Лек/ | 7 | 6 | |
| 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 | 6 | |
| 3.3 | Определение типа организационной культуры в организациях различных отраслей /Ср/ | 7 | 9 | |
| | 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 | 4 | |
| 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 | 4 | |
| 5.4 | Качественные методы исследования корпоративной культуры. Формализованные методы диагностики корпоративной культуры /Пр/ | 7 | 4 | |
| | Раздел 6. 6. Человек в организации | | | |
| 6.1 | Основы организационного поведения. /Лек/ | 8 | 2 | |
| 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. 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. /Пр/ | 8 | 2 | |
| 6.3 | Теория поведения человека в организации /Лек/ | 8 | 2 | |
| 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. Уотсон, 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 Г. Бёрнса и Дж. Сталкера, исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша. Организация как социотехническая система. Управление организацией как искусство (взгляды Дж. Одиорне). /Пр/ | 8 | 4 | |
| 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 /Лек/ | 8 | 2 | |
| 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 | 4 | |
| 6.9 | Формирование группового поведения в организации /Лек/ | 8 | 2 | |
| 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. Рольевые 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. /Пр/ | 8 | 4 | |
| 6.11 | Модель человека в экономике, социологии и психологии /Ср/ | 8 | 9 | |
| 6.12 | Ценности работников организации. Их виды Ценностные ориентации, аттитюды 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 | 9 | |
| | 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 | 2 | |
| 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. /Пр/ | 8 | 2 | |
| 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 (РМ-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 | 2 | |
| 7.9 | Организационное поведение в системе международного бизнеса. /Лек/ | 8 | 2 | |
| 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. /Пр/ | 8 | 4 | |
| 7.11 | 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». /Ср/ | 8 | 11 | |
| Раздел 8. 8. Самостоятельная работа | | | | |
| 8.1 | Подготовка к лекции /Ср/ | 7 | 16 | |
| 8.2 | Подготовка к практическим занятиям /Ср/ | 7 | 32 | |
| 8.3 | Подготовка к лекции /Ср/ | 8 | 8 | |
| 8.4 | Подготовка к практическим занятиям /Ср/ | 8 | 32 | |
| 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 | | | |