

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гнатюк Максим Александрович  
Должность: Первый проректор  
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21  
Уникальный программный ключ:  
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

## Организационная культура рабочая программа дисциплины (модуля)

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

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:  
зачеты 3

### Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	3		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	4	4	4	4
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	0,25	0,25	0,25	0,25
Конт. ч. на аттест.	0,4	0,4	0,4	0,4
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8,65	8,65	8,65	8,65
Сам. работа	59,6	59,6	59,6	59,6
Часы на контроль	3,75	3,75	3,75	3,75
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

к.ф.н., доцент, Сафонов Г.В

Рабочая программа дисциплины

**Организационная культура**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-20-5-УПб изм.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.ф.н., доцент Маслов В.П.

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
1.1	Цель дисциплины «Организационная культура» является формирование у студентов знания, умения и навыки организационной культуры, вооружить знанием организационных законов, принципов и правил, требующихся для выработки современного организаторского мышления, умения анализировать управленческие ситуации внутри коллектива. Знания в сфере организационной культуры способствуют выработке навыков системного и комплексного подходов к решению практически значимых задач, позволяют применять различные способы изменения организационной культуры и оценить возможности их практического применения в организационной деятельности менеджера по управлению персоналом.
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.Б.34
<b>3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	
Знать:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- экономические и социально-экономические показатели трудового потенциала предприятий (организаций);</li> <li>- экономические механизмы управления трудовыми ресурсами предприятий и организаций;</li> <li>- передовой отечественный и зарубежный опыт использования экономических инструментов воздействия на персонал организаций;</li> </ul>	
Уметь:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать сложившуюся ситуацию в организации на основе показателей использования трудовых ресурсов, уровня оплаты труда на предприятии, в регионе, стране</li> <li>- выявлять социально-экономические тенденции в трудовых отношениях работников предприятий и организаций;</li> <li>- систематизировать экономические явления в сфере труда хозяйствующих субъектов;</li> <li>разрабатывать системы стимулирования труда, ориентированные на стратегии хозяйствующих субъектов</li> </ul>	
Владеть:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- показателями оценки трудового потенциала, экономическими показателями эффективности работы предприятий и организаций;</li> <li>- методами экономического анализа;</li> <li>- методами оценки эффективности трудовой деятельности, оценки экономических показателей использования труда хозяйствующего субъекта; практиками управления трудовыми ресурсами.</li> </ul>	
ПК-16: владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	
Знать:	
методы и критерии подбора и расстановки персонала процесс стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.	
Уметь:	
определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом анализировать конкурентоспособность организации в области привлечения персонала ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.	
Владеть:	
навыком стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	
ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	
Знать:	
методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением	

<b>Уметь:</b>	
ориентироваться в коммуникационных каналах и средств передачи информации определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации; использовать структуру информационного обеспечения организации	
<b>Владеть:</b>	
методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации	
<b>В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен</b>	
<b>3.1 Знать:</b>	
3.1.1	- экономические и социально-экономические показатели трудового потенциала предприятий (организаций);
3.1.2	- экономические механизмы управления трудовыми ресурсами предприятий и организаций;
3.1.3	- передовой отечественный и зарубежный опыт использования экономических инструментов воздействия на персонал организаций;
3.1.4	методы и критерии подбора и расстановки персонала
3.1.5	процесс стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента
3.1.6	основные подходы к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.
3.1.7	методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
3.1.8	принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
3.1.9	роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
3.1.10	
<b>3.2 Уметь:</b>	
3.2.1	-анализировать сложившуюся ситуацию в организации на основе показателей использования трудовых ресурсов, уровня оплаты труда на предприятии, в регионе, стране
3.2.2	- выявлять социально-экономические тенденции в трудовых отношениях работников предприятий и организаций;
3.2.3	- систематизировать экономические явления в сфере труда хозяйствующих субъектов;
3.2.4	разрабатывать системы стимулирования труда, ориентированные на стратегии хозяйствующих субъектов
3.2.5	
3.2.6	определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом
3.2.7	анализировать конкурентоспособность организации в области привлечения персонала
3.2.8	ориентироваться в специфике различных подходов к анализу и мониторингу конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и
3.2.9	привлечения персонала.
3.2.10	ориентироваться в коммуникационных каналах и средств передачи информации
3.2.11	определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации;
3.2.12	использовать структуру информационного обеспечения организации
<b>3.3 Владеть:</b>	
3.3.1	- показателями оценки трудового потенциала, экономическими показателями эффективности работы предприятий и организаций;
3.3.2	- методами экономического анализа;
3.3.3	- методами оценки эффективности трудовой деятельности, оценки экономических показателей использования труда хозяйствующего субъекта; практиками управления трудовыми ресурсами.
3.3.4	навыком стратегического управления, реализацию стратегии и менеджмента
3.3.5	определять особенности формирования маркетинговых технологий в системе управления персоналом
3.3.6	способностью анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала

3.3.7	методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением			
3.3.8	навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций			
3.3.9	способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации			
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Примечание
	<b>Раздел 1. 1. Предмет изучения дисциплины «организационная культура»</b>			
1.1	Организационная культура как социально-экономическое явление /Лек/	3	2	
1.2	Понятие, структура и содержание организационной культуры /Пр/	3	2	
1.3	Основные компоненты организационной культуры /Ср/	3	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/	3	2	Дискуссия
	<b>Раздел 2. 2. Роль организационной культуры</b>			
2.1	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры /Лек/	3	2	
2.2	Организационная культура с точки зрения сотрудников. Организационная культура с точки зрения менеджеров. Организационная культура и внешняя среда. /Пр/	3	2	Дискуссия
	<b>Раздел 3. 3. Типология культур. характеристика основных типов</b>			
3.1	Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры. /Ср/	3	4	Дискуссия
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. /Ср/	3	5	Дискуссия
	<b>Раздел 4. 4. Содержание и показатели анализа организационной культуры. Принципы и методы формирования организационной культуры</b>			
4.1	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Принципы и методы формирования организационной культуры /Ср/	3	5	
4.2	Содержание организационной культуры. Показатели анализа организационной культуры. Характеристики и параметры организационной культуры. Принципы формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Методы формирования организационной культуры /Ср/	3	5	
	<b>Раздел 5. 5. Влияние организационной культуры на организационную эффективность</b>			
5.1	Взаимосвязь культуры и стратегии организации /Ср/	3	3	
5.2	Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние организационной культуры на организационную эффективность /Ср/	3	3	
5.3	Методы изменения культуры. Методы поддержания организационной культуры /Ср/	3	4,25	
5.4	Качественные методы исследования корпоративной культуры. Формализованные методы диагностики корпоративной культуры /Ср/	3	3	Дискуссия
	<b>Раздел 6. 6. Самостоятельная работы</b>			
6.1	Подготовка к лекции /Ср/	3	2	
6.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	3	4	
6.3	Подготовка к зачету /Ср/	3	8,75	
6.4	Контрольная работа /Ср/	3	8,6	
	<b>Раздел 7. 7. Контактная работа</b>			
7.1	Зачет /КА/	3	0,4	
7.2	Аттестация /КЭ/	3	0,25	
<b>5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ</b>				
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	Воробьева О. Б., Вострякова Ю. В., Доронина О. А.	Культурология: метод. рек. к практ. занятиям для обуч. по спец. 23.05.04 Эксплуатация ж. д. очн. формы обуч.	Самара: СамГУПС, 2018	<a href="https://library.samgups.ru/cgi-bin/irbis/cgiirbis_64_ft.exe?C21COM=F&amp;I21DBN=KTLG_FULLTEXT&amp;P21DBN=KTLG&amp;Z21ID=&amp;S21CNR=5">https://library.samgups.ru/cgi-bin/irbis/cgiirbis_64_ft.exe?C21COM=F&amp;I21DBN=KTLG_FULLTEXT&amp;P21DBN=KTLG&amp;Z21ID=&amp;S21CNR=5</a>
Л1.2	Гуревич П.С.	Психология.: нелитературный текст	Москва: КноРус, 2020	<a href="http://www.book.ru/book/933607">http://www.book.ru/book/933607</a>
Л1.3	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В.	Управление персоналом. Инновационные технологии управления (ожидания, достоинства, иллюзии): учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019	<a href="https://book.ru/book/932268">https://book.ru/book/932268</a>
Л1.4	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В.	Управление персоналом: социально-психологические основы (традиции и инновации): учебное пособие	Москва: Русайнс, 2018	<a href="https://www.book.ru/book/930493">https://www.book.ru/book/930493</a>

### 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 Размещение учебных материалов в разделе «Управление персоналом» системы обучения Moodle.

#### 6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.2.2.1 Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU - крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования. Режим доступа: <http://elibrary.ru>.

6.2.2.2 Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: <http://www.garant.ru/iv/>.

6.2.2.3 Справочная правовая система Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru/document/cons>.

6.2.2.4 ЭБС biblio-online.ru

6.2.2.5 ebook.ru

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1 При проведении занятий используется аудитория, оборудованная проектором для отображения презентаций. Кроме того, при проведении лекций и практических занятий необходим компьютер с установленным на нем браузером и программным обеспечением для демонстрации презентаций (Power Point и др.).

7.2 Для самостоятельной работы с медиаматериалами каждому студенту требуется персональный компьютер или планшет, широкополосный доступ в сеть Интернет, браузер последней версии, устройство для воспроизведения звука (динамики, колонки, наушники и др.).