

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: 38.03.03-20-1234-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.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
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.
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.Б.34
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
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"> - экономические и социально-экономические показатели трудового потенциала предприятий (организаций); - экономические механизмы управления трудовыми ресурсами предприятий и организаций; - передовой отечественный и зарубежный опыт использования экономических инструментов воздействия на персонал организаций; 	
Уметь:	
<ul style="list-style-type: none"> - анализировать сложившуюся ситуацию в организации на основе показателей использования трудовых ресурсов, уровня оплаты труда на предприятии, в регионе, стране - выявлять социально-экономические тенденции в трудовых отношениях работников предприятий и организаций; - систематизировать экономические явления в сфере труда хозяйствующих субъектов; разрабатывать системы стимулирования труда, ориентированные на стратегии хозяйствующих субъектов 	
Владеть:	
<ul style="list-style-type: none"> - показателями оценки трудового потенциала, экономическими показателями эффективности работы предприятий и организаций; - методами экономического анализа; - методами оценки эффективности трудовой деятельности, оценки экономических показателей использования труда хозяйствующего субъекта; практиками управления трудовыми ресурсами. 	
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
Уметь:
ориентироваться в коммуникационных каналах и средствах передачи информации определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации; использовать структуру информационного обеспечения организации
Владеть:
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

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1 Знать:
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
3.2 Уметь:
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 средствах 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
3.3 Владеть:
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			
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Кварт	Часов	Примечание
	Раздел 1. 1. Предмет изучения дисциплины «организационная культура»			
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
	Раздел 2. 2. Роль организационной культуры			
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
	Раздел 3. 3. Типология культур. характеристика основных типов			
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
	Раздел 4. 4. Содержание и показатели анализа организационной культуры. Принципы и методы формирования организационной культур			
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	
	Раздел 5. 5. Влияние организационной культуры на организационную эффективность			
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
	Раздел 6. 6. Самостоятельная работы			
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	
	Раздел 7. 7. Контактная работа			
7.1	Зачет /КА/	3	0,4	
7.2	Аттестация /КЭ/	3	0,25	
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	Издательс тво, 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	https://library.samgups.ru/cgi-bin/irbis/cgiirbis_64_ft.exe?C21COM=F&I21DBN=KTLG_FULLTEXT&P21DBN=KTLG&Z21ID=&S21CNR=5
Л1.2	Гуревич П.С.	Психология.: нелитературный текст	Москва: КноРус, 2020	http://www.book.ru/book/933607
Л1.3	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В.	Управление персоналом. Инновационные технологии управления (ожидания, достоинства, иллюзии): учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019	https://book.ru/book/932268
Л1.4	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В.	Управление персоналом: социально-психологические основы (традиции и инновации): учебное пособие	Москва: Русайнс, 2018	https://www.book.ru/book/930493

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 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