

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



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
специализированного высшего образования
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Консультирование по формированию и внедрению корпоративной и
организационной культуры**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Кадровое консультирование

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде
электронного документа выгружена из единой
корпоративной информационной системы управления
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 01.06.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины (модуля) является:

- формирование у студентов профессиональных компетенций в сфере консультирования по проблемам формирования и управления организационной культурой.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование у студентов знаний теоретических положений, принципов и правил подготовки и проведения консультирования по вопросам формирования и управления организационной культурой;

- формирование у студентов навыков анализа и учета разнообразия культур в процессе консультирования по вопросам формирования организационной культуры и межкультурного взаимодействия;

- формирование у студентов навыков разработки и обеспечения реализации стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и навыков оценки их социальной и экономической эффективности;

- формирование у студентов навыков и умений консультирования по стратегическим вопросам управления организационной культурой предприятия.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ПК-2 - Способен консультировать по стратегическим вопросам управления персоналом.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

- особенности проявления разнообразия культур в межличностном взаимодействии;

- стратегии, политику и технологии управления организационной культурой с учетом её особенностей;

- типологию организационных культур и свойственные им типы стратегий управления.

Уметь:

- анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;

- учитывать и обеспечивать реализацию стратегии управления персоналом организации при формулировании рекомендаций по итогам консультативных мероприятий в сфере формирования организационной культуры;

- применять эмпирические исследования для диагностики организационной культуры.

Владеть:

- приемами формулирования практических рекомендаций по формированию организационной культуры;

- приемами формулирования практических рекомендаций по управлению организационной культурой;

- навыками разработки стратегии управления организационной культурой.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	16	16

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 76 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	<p>Понятие и сущность культуры организаций</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационная культура как часть общей национальной культуры, ее духовная и материальная составляющая; - организационная культура как составляющая организационных отношений; - понятие культурной среды организации.
2	<p>История исследований феномена организационной культуры</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические подходы к изучению организационной культуры; - особенности рассмотрения данного феномена в зарубежных и отечественных исследованиях; - влияние культуры на организационные процессы.
3	<p>Функции организационной культуры</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутренние функции организационной культуры; - внешние функции организационной культуры; - инновационная функция организационной культуры.
4	<p>Структура организационной (корпоративной) культуры</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационная культура как совокупность норм, правил и стандартов; - подходы к пониманию уровней проявления организационной культуры; - структурные компоненты организационной культуры, их особенности, социально-психологическая характеристика.
5	<p>Адаптация к организационной культуре</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре; - этапы культурной адаптации; - концепция культурного шока К. Оберга.
6	<p>Виды организационной (корпоративной) культуры</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности организационной культуры в зависимости от сферы и рода деятельности организации; - традиционные классификации организационной культуры Дилла и Кеннеди, Блейка и Мутона, Оучи; - современные классификации организационных культур Бурке и Ханди.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
7	Организационная культура и управление Рассматриваемые вопросы: - роль организационной культуры в разрешении базовых организационных противоречий; - взаимосвязь власти, влияния и культуры организации; - личная культура руководителя.
8	Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации Рассматриваемые вопросы: - организационная культура как фактор эффективности деятельности; - организационная культура как мощный стратегический инструмент; - параметры эффективной организационной культуры.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Кейс «Формирование организационной культуры» В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методов анализа организационной культуры.
2	Функции организационной культуры В результате выполнения практического задания студент получает навык применения функций организационной культуры.
3	Тренинг «Разработка и отбор диагностического инструментария для исследования организационной культуры» В результате выполнения практического задания студент получает навык применения современных опросных методик.
4	Разработка и отбор диагностического инструментария для исследования организационной культуры В результате выполнения практического задания студент получает навык проведения фокус-групп.
5	Разработка и отбор диагностического инструментария для исследования организационной культуры В результате выполнения практического задания студент получает навык проведения контент-анализа.
6	Кейс «Формирование и поддержание организационной культуры» В результате выполнения практического задания студент получает навык определения причин неудовлетворительного состояния организационной культуры и разработки способов их устранения.
7	Изменение организационной культуры В результате выполнения практического задания студент получает навык разработки программ развития организационной культуры.
8	Аналитический подход к изучению организационной культуры В результате выполнения практического задания студент получает навык оценки культуры условий и безопасности труда.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Работа с литературой.
3	Самостоятельное изучение тем дисциплины.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544257 (дата обращения: 19.04.2024).
2	Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536208 (дата обращения: 19.04.2024).

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://www.ecsocman.edu.ru/>);

Журнал «Эксперт» (<http://www.expert.ru/>);

Журнал «Коммерсант» (<https://www.kommersant.ru/>);

Журнал HBR (<https://hbr.org/>);

Поисковая система Яндекс (<http://yandex.ru/>);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru/>).

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);

2. Операционная система Microsoft Windows;
3. Microsoft Office;
4. Microsoft Teams;
5. Windows Media Player.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 1 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

профессор, профессор, д.н. кафедры
«Управление производством и
кадровое обеспечение
транспортного комплекса»

Г.И. Москвитин

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян