МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программа магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
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 ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

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):

ОПК-3 - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

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

УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

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	Понятие и сущность культуры организаций Рассматриваемые вопросы: - организационная культура как часть общей национальной культуры, ее духовная и материальная составляющая; - организационная культура как составляющая организационных отношений; - понятие культурной среды организации.
2	История исследований феномена организационной культуры Рассматриваемые вопросы: - теоретические подходы к изучению организационной культуры; - особенности рассмотрения данного феномена в зарубежных и отечественных исследованиях; - влияние культуры на организационные процессы.
3	Функции организационной культуры Рассматриваемые вопросы: - внутренние функции организационной культуры; - внешние функции организационной культуры; - инновационная функция организационной культуры.
4	Структура организационной (корпоративной) культуры Рассматриваемые вопросы: - 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	Адаптация к организационной культуре Рассматриваемые вопросы: - понятие процесса социальной адаптации к организационной культуре; - этапы культурной адаптации; - концепция культурного шока К. Оберга.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
6	Виды организационной (корпоративной) культуры Рассматриваемые вопросы: - 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.
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 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 определение 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.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
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 И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян