

**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 - программы магистратуры  
по направлению подготовки  
38.04.02 Менеджмент,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Корпоративная культура и управление организационными  
изменениями**

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Организационный дизайн

Форма обучения: Очно-заочная

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: 03.06.2024

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины является ознакомление магистрантов с системным представлением об организационной культуре как стратегическом факторе внутренней среды компании, а также навыков анализа организационной культуры и подходов к управлению ей.

В результате освоения дисциплины обучающийся выполняет следующие задачи:

- учиться понимать требования профессиональной этики и поступать в соответствии с этими требованиями;
- знакомится с понятием имиджа и миссии организации на основе представлений об организационной культуре;
- понимает, формирует самостоятельно и поддерживает в организации комфортный морально-психологический климат и эффективную организационную культуру;
- определяет и формулирует задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации;
- анализирует морально-психологический климата и состояния организационной культуры.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

**ОПК-1** - Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления;

**ПК-3** - Способен разрабатывать программы организационных изменений с учетом корпоративной культуры и организационных рисков.

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

### **Знать:**

- основные элементы корпоративной культуры;
- факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры;
- современные методы диагностики корпоративной культуры;
- ценности как системообразующий фактор в неформальных отношениях

и как элемент в корпоративной культуре;

- роль неформальных отношений в организации;
- социальные механизмы взаимодействия личности и организации из

изменения в случае необходимости:

- основные принципы построения системы мотивации, направленной на изменение поведение личности в организации.

**Уметь:**

- проводить аналитическую и исследовательскую работу по оценки состояния корпоративной культуры;

- использовать приемы изменения корпоративной культуры для оптимизации деятельности организации и в целях ее развития;

- использовать приемы работы с сопротивлением при внедрении организационных изменений.

**Владеть:**

- методами формирования и развития корпоративной культуры с целью управления изменением поведения групп;

- умением работать в команде и выстраивать отношения с коллегами на основе уважения и доверия.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180 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 148 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	Корпоративная культура. Понятие. Структура. Типология Рассматриваемые вопросы: - История, понятие и определения, основные функции и классификация корпоративной культуры.
2	Значение корпоративной культуры для организации и связь со стратегией Рассматриваемые вопросы: - Место корпоративной культуры в системе управления, методология анализа и оценки.
3	Влияние корпоративной культуры на изменения Рассматриваемые вопросы: - Классификация и этапы организационных изменений. - Влияние корпоративной культуры на изменения.
4	Влияние корпоративной культуры на изменения Рассматриваемые вопросы: - Создание климата для проведения изменений. - Показатели корпоративной культуры, способствующие изменениям и сдерживающие их.
5	Корпоративная культура и управление организационными изменениями Рассматриваемые вопросы: - Формирование корпоративной культуры.
6	Корпоративная культура и управление организационными изменениями Рассматриваемые вопросы: - Сопротивление изменениям. - Управление организационными изменениями.

##### 4.2. Занятия семинарского типа.

###### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Изучение студентами стадий организационных изменений. Модель «Калейдоскоп изменений».

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате выполнения практического задания студент сможет самостоятельно оценить возможные условия способствующие или препятствующие организационным изменениям.
2	<b>Работа студентов с типичными аргументами противников изменений</b> В результате выполнения практического задания студент получит навык взаимодействия с работниками исследуемого подразделения.
3	<b>Анализ различных стадий развития организации</b> В результате выполнения практического задания студент получит навык применения полученных знаний при проведении организационных изменений.
4	<b>Изучение опыта других крупных компаний</b> В результате выполнения практического задания студент изучит опыт других крупных компаний с возможностью дальнейшего его применения в исследуемом подразделении.
5	<b>Проведение диагностики корпоративной культуры в своем подразделении</b> В результате выполнения практического задания студент узнает основные направления реализации инструментов корпоративной культуры в исследуемом подразделении.
6	<b>Изучение влияния корпоративной культуры на организационные изменения</b> В результате выполнения практического задания студент идентифицирует себя и причастных работников с организацией.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по темам:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Культура и организация. Культурные ценности в организации.</li> <li>- Понятие и роли социальной организации. Мотивы объединения людей в организации.</li> <li>- Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры. Методы развития и поддержания организационной культуры. Виды организационной культуры применительно к разным компаниям.</li> <li>- Теории поведения человека в организации</li> <li>- Межличностные отношения. Европейские, американские, российские психологические школы .</li> <li>• Психология взаимоотношений в организации. Причины объединения людей в группы. Формальные и неформальные группы в организации. Характеристики неформальной группы.</li> <li>• Модели корпоративной культуры. Этические ценности организации.</li> <li>• Лидерство и групповая динамика. Функции лидера. Связь лидерства, менеджмента и руководства. Восприятие лидера его группой. Основные теории лидерства. Стили поведения руководителя как лидера.</li> </ul>
2	Изучение литературы по теме.
3	Подготовка к опросу и дискуссии.
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	Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0.	<a href="https://urait.ru/bcode/512140">https://urait.ru/bcode/512140</a> (дата обращения: 02.05.2023) — Текст : электронный.
2	Зуб, А. Т. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 284 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00490-8.	<a href="https://urait.ru/bcode/511106">https://urait.ru/bcode/511106</a> (дата обращения: 02.05.2023) Текст : электронный.
3	Эффективное управление организационными и производственными структурами : монография / О. В. Логиновский, А. В. Голлай, О. И. Дранко [и др.] ; под ред. О. В. Логиновского. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 450 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-016217-1.	<a href="https://znanium.com/catalog/product/1087996">https://znanium.com/catalog/product/1087996</a> (дата обращения: 01.04.2024) - Текст : электронный.

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

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

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

Научно-образовательный портал Znanium (<https://znanium.com/>).

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

Научная электронная библиотека «E-library.ru» (<https://elibrary.ru/defaultx.asp>)

Федеральная служба государственной статистики (<https://rosstat.gov.ru/>)

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

Операционная система Microsoft Window.

Microsoft Office – офисный пакет приложений.

Интернет-браузер - программа для просмотра веб-страниц.

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

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 1 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

А.С. Крючкова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян