

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
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Корпоративная культура

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

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: 04.05.2022

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся способностей работать в коллективе, принимая миссию, цели и устои компании.

Задачами освоения дисциплины является формирование у обучающихся:

- способности разрабатывать мероприятий по поддержанию и совершенствованию благоприятного психологического климата в трудовом коллективе;
- умения управлять процессами, направленными на организацию продуктивного делового общения;
- способности реализации успешных деловых коммуникативных процессов в рамках миссии, целей и задач компании.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-1 - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

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

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 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	Сем. №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	24	24
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
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 120 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>Культура, организация, корпоративная культура.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Культура и организация. - Культурные ценности в организации. - История возникновения понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». - Причины научного интереса к корпоративной культуре.
2	<p>Социальные организации и причины их образования</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Понятие и роли социальной организации. - Мотивы объединения людей в организации. - Факторы внешней среды социальной организации. - Социальная организация как элемент общественной системы
3	Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры. - Методы развития и поддержания организационной культуры. - Культурная адаптация и ее основные стадии. - Виды организационной культуры применительно к разным компаниям.
4	<p>Организационное поведение</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Теории поведения человека в организации - Межличностные отношения. - Европейские, американские, российские психологические школы. - Потребности. Мотивы и мотивация трудовой деятельности в рамках корпоративной культуры. - Стимулирование трудовой деятельности. Модель современной системы материальной мотивации и ее связь с корпоративной культурой.
5	<p>Модели корпоративной культуры.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Уровни организационной культуры. - Виды моделей корпоративной культуры. - Этические ценности организации.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Культурные ценности в организации.</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навык выстраивания культурных ценностей в организации.</p>
2	<p>Социальные организации и причины их образования</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навыки социальной коммуникации и анализа своей роли в создании социальных организаций.</p>
3	<p>Методы развития и поддержания организационной культуры</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навыки развития и поддержания организационной культуры.</p>
4	<p>Организационное поведение</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навыки развития и поддержания культуры поведения в рамках компании.</p>
5	<p>Виды моделей корпоративной культуры</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навыки разработки модели корпоративной культуры в зависимости от ценностей компании.</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к текущему контролю.
2	Работа с литературой
3	Подготовка к практическим занятиям
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Работа с лекционным материалом
6	Подготовка к промежуточной аттестации.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Корпоративная культура А. В. Колесников Учебник Юрайт , 2022	URL: https://urait.ru/bcode/490153
2	Организационная культура под редакцией В. Г. Смирновой Учебник Юрайт , 2022	URL: https://urait.ru/bcode/489322
3	Настольная книга директора по персоналу Р. Е. Мансуров Методическое пособие Юрайт , 2022	URL: https://urait.ru/bcode/488950

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

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).

Офисный пакет приложений Microsoft Office

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением и подключением к сети интернет.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

заведующий кафедрой, доцент, к.н.
кафедры «Экономика труда и
управление человеческими
ресурсами»

И.А. Епишкин

старший преподаватель кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

З.И. Ярлыкова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян