

**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 специалитета  
по специальности  
23.05.05 Системы обеспечения движения поездов,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Корпоративная культура**

Специальность: 23.05.05 Системы обеспечения движения поездов

Специализация: Телекоммуникационные системы и сети железнодорожного транспорта

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: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна Борисовна  
Дата: 01.06.2024

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

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- формирование компетенций в области управления межличностными коммуникациями;
- формирование компетенций в организации командной работы, развития персонала и саморазвития.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- изучение исторической эволюции отношений между экономикой и культурой;
- проведение сравнительного анализа существующих корпоративных культур;
- изучение природы, структуры, функций, основных понятий и ценностей корпоративной культуры;
- ознакомление с методами и способами формирования современной корпоративной культуры;
- выработка способностей к инновационному, конструктивному решению в области корпоративной культуры и решения профессиональных задач.

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

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

**УК-3** - Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

**УК-6** - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

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

### **Знать:**

- принципы самоменеджмента;
- методы расстановки приоритетов;
- методы целеполагания;
- методы формирования программ саморазвития;
- принципы и методы организации командной работы, принципы командообразования, виды командных стратегий;
- принципы лидерства.

**Уметь:**

- организовать работу команды;
- выставлять приоритеты собственной деятельности;
- выработать систему целей;
- формировать программы саморазвития на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

**Владеть:**

- методами целеполагания;
- методами расстановки приоритетов;
- методами планирования;
- методами командообразования;
- методами организации и контроля командной работы.

**3. Объем дисциплины (модуля).****3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).**

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 з.е. (72 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 №8
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	28	28
В том числе:		
Занятия лекционного типа	14	14
Занятия семинарского типа	14	14

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 44 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	<b>Предмет корпоративной культуры</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- понятие корпоративной культуры;</li><li>- корпоративная культура как область междисциплинарного научного знания;</li><li>- место корпоративной культуры в системе социально-гуманитарного знания;</li><li>- корпоративная культура как учебная дисциплина: объект, предмет, цели, задачи;</li><li>- специфика предмета исследования;</li><li>- этапы развития корпоративной культуры.</li></ul>
2	<b>Функции и свойства корпоративной культуры</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- элементы корпоративной культуры, их классификация;</li><li>- совокупность функций корпоративной культуры;</li><li>- основные свойства корпоративной культуры.</li></ul>
3	<b>Структура корпоративной культуры</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- типология атрибутов корпоративной культуры;</li><li>- характеристика уровней корпоративной культуры;</li><li>- артефакты в структуре корпоративной культуры.</li></ul>
4	<b>Классификация корпоративных культур</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- неоднородность корпоративной культуры;</li><li>- сильные и слабые культуры;</li><li>- корпоративные субкультуры, понятие и виды субкультур;</li><li>- причины возникновения контркультур;</li><li>- управление корпоративными субкультурами;</li><li>- причины формирования многослойной корпоративной культуры.</li></ul>
5	<b>Философия корпорации и корпоративная культура</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- роль целеполагания в корпоративной структуре;</li><li>- классификация миссий корпораций в зависимости от содержания и назначения;</li><li>- миссия, цели и задачи как ресурс корпорации и инструмент управления.</li></ul>
6	<b>Ценности как один из основных инструментов формирования корпоративной культуры</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"><li>- ценности и установки как элементы корпоративной культуры и факторы ее формирования;</li><li>- ценности корпорации и их виды;</li><li>- ценности как системообразующий элемент корпоративной культуры;</li><li>- формирование и трансляция ценностей;</li><li>- виды установок в корпорации;</li><li>- понятие корпоративной установки;</li></ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- формирование установок профессиональной деятельности, делового и межличностного общения.
7	<p>Взаимосвязь символики, ритуалов и традиций корпорации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- традиции как наиболее устойчивый элемент корпоративной культуры;</li> <li>- виды традиций;</li> <li>- формирование традиций корпорации на различных этапах ее развития;</li> <li>- функции мифов, легенд и героев в современной корпорации;</li> <li>- символика корпорации как часть корпоративной культуры.</li> </ul>

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Корпоративная культура как социальное явление</p> <p>В результате работы на практическом занятии студент получает навыки анализа сущности и содержания корпоративной культуры и её наиболее важных характеристик.</p>
2	<p>Взаимодействие человека и корпорации</p> <p>В результате работы на практическом занятии студент получает представление о том, как строится взаимодействие человека с корпорацией, какие возникают проблемы в процессе этого взаимодействия и какие существуют пути их решения.</p>
3	<p>Заполнение опросного листа «Оценка силы корпоративной культуры»</p> <p>В результате работы на практическом занятии студент получает навыки определения субъективных и объективных элементов корпоративной культуры, приоритетности и значимости отдельных функций в зависимости от типа корпоративной культуры, рекомендаций по разработке элементов корпоративной культуры и обязательных правил, рекомендаций – запретов для менеджера по персоналу при разработке и внедрении тех или иных элементов корпоративной культуры.</p>
4	<p>Заполнение опросного листа «Оценка силы корпоративной культуры»</p> <p>В результате работы на практическом занятии студент получает навыки определения субъективных и объективных элементов корпоративной культуры, приоритетности и значимости отдельных функций в зависимости от типа корпоративной культуры, рекомендаций по разработке элементов корпоративной культуры и обязательных правил, рекомендаций – запретов для менеджера по персоналу при разработке и внедрении тех или иных элементов корпоративной культуры.</p>
5	<p>Тест для диагностики индивидуальных свойств, влияющих на межличностные отношения (Т. Лири)</p> <p>В результате диагностики некоторых личных качеств студент получает навык оценки их влияния на поведение в корпорации и взаимоотношения с коллегами.</p>
6	<p>Структура корпоративной культуры</p> <p>В результате работы на практическом занятии студент получает навык анализа поверхностного и подповерхностного уровней корпоративной культуры, корпоративной культуры как фактора эффективного взаимодействия между сотрудниками и управленческих инструментов, направленных на контроль усвоения корпоративной культуры.</p>
7	<p>Система корпоративных коммуникаций</p> <p>В результате выполнения практического занятия студент развивает навык выявления и анализа различных видов коммуникаций, а также учится выделять цели различных видов коммуникаций.</p>
8	<p>Классификация корпоративных культур</p> <p>В результате работы на практическом занятии студент получает навык анализа основных</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	классификационных признаков корпоративных культур, вероятных трудностей, возникающих при управлении коллективом со слабой / сильной корпоративной культурой и причин формирования многослойной корпоративной культуры.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

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

#### 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, 2024. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/537129">https://urait.ru/bcode/537129</a> (дата обращения: 01.04.2024).
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: <a href="https://urait.ru/bcode/536208">https://urait.ru/bcode/536208</a> (дата обращения: 01.04.2024).
3	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 451 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15946-2. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/536846">https://urait.ru/bcode/536846</a> (дата обращения: 01.04.2024).

#### 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 8 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение транспортного  
комплекса»

Н.Н. Зенина

Согласовано:

Заведующий кафедрой АТСнаЖТ

А.А. Антонов

Заведующий кафедрой УПиКОТК

А.Б. Письменная

Председатель учебно-методической  
комиссии

С.В. Володин