

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 бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Корпоративная культура

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом в железнодорожной
отрасли

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: 04.05.2025

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины является расширение теоретических знаний и развитие практических умений будущих менеджеров в использовании социологических, психологических и культурологических подходов в управлении организацией.

Задачами освоения дисциплины являются:

- изучение теоретических представлений о классическом и современном подходе к содержанию понятия «корпоративная культура»;
- расширение и интеграция культурологических, социологических, психологических и управленческих знаний применительно к формированию и развитию культуры организации;
- изучение методов исследования, формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры;
- изучение влияния организационной культуры на экономическую эффективность организации и методов управления ею в зависимости от текущих и перспективных (стратегических) задач развития организации;
- личностное и профессиональное развитие будущих управленцев, в том числе формирование нравственно-профессиональных ценностей будущих специалистов по управлению персоналом.

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 осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

ПК-5 - Способен организовать деятельность по развитию и обучению персонала.

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

Знать:

- ведущие концепции в становления системы эффективного управления корпоративной культурой;
- структура и функции корпоративной культуры

Уметь:

- моделировать процесс принятия управленческих решений с учетом знаний основ теории и практики;

- осуществлять деловое общение

Владеть:

- методами изучения существующей корпоративной культуры;

- методиками выбора и применения эффективной организации работы проектных команд

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 №6
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	64	64
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	32	32

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	<p>Концепция организационной и корпоративной культуры</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Организационная коммуникация. Виды и методы организационной коммуникации. Формальная и неформальная коммуникация. Горизонтальная и вертикальная коммуникации. - Понятие и функции организационной культуры. - Структура организационной культуры. Содержание организационной культуры. - Формы культуры организации: экономическая, социально-психологическая, правовая, политическая. Ценностная модель организации.
2	<p>Типология организационных культур</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сильная и слабая организационные культуры. Роль лидера в создании сильной культуры. Положительная и отрицательная организационные культуры. - Субъективные и объективные организационные культуры. - Типологии организационных культур: Ч. Хэнди, К. Камерона и Р. Куинна, Т. Дила и А. Кеннеди. Организационная культура как совокупность локальных субкультур. - Формальная и неформальная структуры организации. Контркультура. - Доминирующая культура и субкультуры. Типы субкультур.
3	<p>Структура и функции корпоративной культуры.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Философия предприятия - Система внутрифирменного информирования. - Функции корпоративной культуры:
4	<p>Технологии корпоративного общения</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Корпоративное общение как инструмент осуществления делового взаимодействия сотрудников предприятия, направленного на решение производственно-значимых задач. - Принципы корпоративного общения - Функции корпоративного общения
5	<p>Диагностика организационной культуры</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проблемы изучения и выявления культуры организации - Методы исследования (диагностики) организационной культуры: виды методов, особенности применения в различных организационных условиях, требования. - Анализ и сопоставление данных, полученных различными исследовательскими средствами. - Построение выводов и определение типа и характеристик организационной культуры.
6	<p>Оценка корпоративной культуры</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Этапы оценки; - Критерии оценки корпоративной культуры; стратегическая корпоративная культура и ее построение; - Визуализация стратегической корпоративной культуры
7	<p>Понятие и вид субкультур. сильные и слабые культуры</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Субкультуры. Профессиональные субкультуры. - Модальная и нормативная субкультуры предприятия. Контркультура. - Формы проявления девиантного поведения. - Сильные и слабые организационные культуры

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
8	<p>Содержание и показатели анализа корпоративной культуры</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значение и вопросы оценки корпоративной культуры. - Инструменты оценки корпоративной культуры. - Миссия организации и корпоративной культуры. - Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
9	<p>Методы изменения корпоративной культуры</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Изменения корпоративной культуры как объективный процесс. - Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры. - Механизмы изменения корпоративной культуры. - Формирование корпоративного имиджа
10	<p>Формирование корпоративной культуры</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Цели и задачи управления организационной культурой: место организационной культуры в системе стратегического управления организации; проблема соответствия организационной культуры стратегии организации; - Корпоративный кодекс и внутренняя среда организации; - Системный подход к формированию имиджа компании; - Формирование организационной культуры – проблемы внешней и внутренней адаптации; - Поддержание организационной культуры – принципы, механизмы и методы поддержания. - Первичные и вторичные способы передачи организационной культуры. - Необходимость культурных изменений. Управление процессом организационных изменений. - Взаимодействие внутренних компонентов организации и внешней среды. - Принципы организационных изменений.
11	<p>Управление корпоративной культурой</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Инструментарий управления корпоративной культурой - Практические методы управления формированием и развитием корпоративной культуры; - Влияние корпоративной культуры на управление персоналом
12	<p>Корпоративная культура и эффективность организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Системы управления персоналом в организациях с различными типами организационных культур - Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации; - Влияние корпоративной культуры на деятельность руководителя. Имидж- модели руководителей. <p>Влияние культуры на персонал. Модель взаимодействия работника, организации и культуры. - -</p> <p>Отбор и набор персонала по критериям соответствия корпоративной культуре. Социализация, адаптация и обучение персонала.</p>

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Концепция корпоративной культуры.</p> <p>Кейс. Определение влияния факторов внешней и внутренней среды на организационную культуру. В результате практического занятия формируется навык определять влияние факторов внешней и внутренней среды на организационную культуру; определять миссию и цели организации</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
2	<p>Типология организационных культур.</p> <p>Задание. Диагностика организационной культуры с использованием предложенных инструментов.</p> <p>В результате практического занятия студент формирует навык владения инструментами диагностики организационной культуры</p>
3	<p>Структура и функции корпоративной культуры.</p> <p>Задание. Проведение диагностики организационной культуры и применение навыков на практике</p> <p>В результате практического занятия студент приобретает навыки диагностики организационной культуры и умение применять их на практике</p>
4	<p>Технологии корпоративного общения</p> <p>Задание. Развитие способности к коммуникации и выстраиванию отношений между руководством и работниками предприятия в рамках корпоративной культуры.</p> <p>В результате практического занятия студент развивает способность к коммуникации, грамотно выстраивать отношения между руководством и работниками предприятия в рамках корпоративной культуры</p>
5	<p>Диагностика организационной культуры.</p> <p>Задание. Применение различных инструментов и методов диагностики корпоративной культуры.</p> <p>В результате практического занятия студент формирует навык применения различных инструментов и методов диагностики, а также владение методами диагностики; навыкам визуализации корпоративной культуры</p>
6	<p>Оценка корпоративной культуры</p> <p>Задание. Выявление факторов, влияющих на организационную культуру предприятия.</p> <p>В результате практического занятия студент формирует навыки выявлять факторы, влияющие на организационную культуру предприятия</p>
7	<p>Понятие и вид субкультур. сильные и слабые культуры</p> <p>Задание. Оперирование понятиями и видами культур и субкультур в организации и оценка их влияния на корпоративную культуру.</p> <p>В результате практического занятия студент сможет оперировать понятиями и видами культур и субкультур в организации и оценивать их влияние на корпоративную культуру</p>
8	<p>Содержание и показатели анализа корпоративной культуры</p> <p>Задание. Анализ влияния корпоративной культуры на организационную эффективность.</p> <p>В результате практического занятия студент формирует навык анализа влияния корпоративной культуры на организационную эффективность</p>
9	<p>Методы изменения корпоративной культуры</p> <p>Деловая игра «Японский завод в Китае»</p> <p>В результате практического занятия студент формирует навыки диагностики состояния корпоративной культуры и формирования направлений ее развития.</p>
10	<p>Формирование корпоративной культуры</p> <p>Задание. Анализ изменений в организации в процессе реализации мероприятий в рамках корпоративной культуры.</p> <p>В результате практического занятия студент формирует навыки анализа изменений в организации в процессе реализации мероприятий в рамках корпоративной культуры</p>
11	<p>Управление корпоративной культурой</p> <p>Задание. Использование инструментов формирования и управления организационной культурой.</p> <p>В результате практического занятия студент формирует навыки владения инструментами формирования и управления организационной культуры</p>
12	<p>Корпоративная культура и эффективность организации.</p> <p>Задание. Формирование эффективной корпоративной культуры в соответствии со стратегическими целями организации.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате практического занятия студент формирует навыки формирования эффективной корпоративной культуры в соответствии со стратегическими целями организации

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

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

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. .	https://urait.ru/bcode/560094 (дата обращения: 01.06.2024). -Текст : электронный
2	Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0	https://urait.ru/bcode/561198 (дата обращения: 01.04.2025). -Текст : электронный

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

Информационного портала Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (www.elibrary.ru)

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

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

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

Яндекс. Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения 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 для работы в дистанционном формате.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 6 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

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