

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
базового высшего образования  
по специальности  
23.05.03 Подвижной состав железных дорог,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Корпоративная культура**

Специальность: 23.05.03 Подвижной состав железных дорог

Специализация: Локомотивы

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: 01.06.2026

## 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 работу команды для достижения поставленной цели;

**УК-6** - Способен к рефлексии, самоанализу и самооценке.

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;
- вырабатывать 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 №9
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 24 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><b>Предмет корпоративной культуры</b>  Рассматриваемые вопросы:</p> <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	<p><b>Функции и свойства корпоративной культуры</b>  Рассматриваемые вопросы:</p> <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	<p><b>Структура корпоративной культуры</b>  Рассматриваемые вопросы:</p> <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	<p><b>Классификация корпоративных культур</b>  Рассматриваемые вопросы:</p> <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	<p><b>Философия корпорации и корпоративная культура</b>  Рассматриваемые вопросы:</p> <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	<p><b>Ценности как один из основных инструментов формирования корпоративной культуры</b>  Рассматриваемые вопросы:</p> <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> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- понятие корпоративной установки; - формирование установок профессиональной деятельности, делового и межличностного общения.
7	<b>Взаимосвязь символики, ритуалов и традиций корпорации</b> Рассматриваемые вопросы: - традиции как наиболее устойчивый элемент корпоративной культуры; - виды традиций; - формирование традиций корпорации на различных этапах ее развития; - функции мифов, легенд и героев в современной корпорации; - символика корпорации как часть корпоративной культуры.
8	<b>Нормы и правила организации как элементы корпоративной культуры</b> Рассматриваемые вопросы: - нормы поведения в государственных корпорациях; - нормы поведения в коммерческих корпорациях; - нормы поведения в уставных корпорациях.

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<b>Корпоративная культура как социальное явление</b> В результате работы на практическом занятии студент получает навыки анализа сущности и содержания корпоративной культуры и её наиболее важных характеристик.
2	<b>Взаимодействие человека и корпорации</b> 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.
3	<b>Заполнение опросного листа «Оценка силы корпоративной культуры»</b> 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.
4	<b>Тест для диагностики индивидуальных свойств, влияющих на межличностные отношения (Т. Лири)</b> В результате диагностики некоторых личных качеств студент получает навык оценки их влияния на поведение в корпорации и взаимоотношения с коллегами.
5	<b>Структура корпоративной культуры</b> 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.
6	<b>Система корпоративных коммуникаций</b> В результате выполнения практического занятия студент развивает навык выявления и анализа различных видов коммуникаций, а также учится выделять цели различных видов коммуникаций.
7	<b>Классификация корпоративных культур</b> В результате работы на практическом занятии студент получает навык анализа основных классификационных признаков корпоративных культур, вероятных трудностей, возникающих при

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	управлении коллективом со слабой / сильной корпоративной культурой и причин формирования многослойной корпоративной культуры.
8	Деловая игра «Социально-психологический климат в коллективе» В результате работы над кейсом студент учится на конкретном примере определять наличие в коллективе субкультур, управлять корпоративными субкультурами, разрабатывать алгоритм взаимодействия с контркультурами и анализировать роль субкультур в корпоративной культуре.
9	Философия корпорации и корпоративная культура В результате работы на практическом занятии студент на конкретных примерах учится анализировать взаимосвязь миссии и места, роли и значения корпорации в обществе, определять виды миссий, анализировать взаимосвязь миссии компании и девизов, анализировать корреляцию миссии и профиля деятельности корпорации и систему построения «дерева целей» корпорации.
10	Корпоративная книга как инструмент бренда работодателя В результате работы на практическом занятии студент получает представление о функциях и задачах корпоративных книг в формировании корпоративной культуры, их применении в качестве инструмента создания дополнительного канала корпоративной рекламы.
11	Анализ ценностей функционирующих компаний В результате работы на практическом занятии студент получает навык по анализу соответствия ценностей компаний и специфики их деятельности, а также навык по определению универсальных и специфических ценностей.
12	Практическое упражнение «Ценностные установки» В результате работы на практическом занятии студент получает навык определения источников и путей формирования ценностей корпорации, принципов, заложенных в основе формирования единой системы ценностей, особенностей формирования культуры корпорации через анализ ценностных разработок, соотношения между собой ценностей, целей, миссии организации и стратегического управления персоналом и методов приобщения сотрудников к корпоративным ценностям компании.

#### 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 :	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:

	Издательство Юрайт, 2024. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный	<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/>);

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

Сайт ОАО «РЖД» (<https://www.rzd.ru/>);

Информационный портал Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU ([www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)).

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 9 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 ЭлЛ

О.Е. Пудовиков

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

С.В. Володин