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 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 на транспорте

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: 08.06.2026

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 управлецев, 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):

ПК-2 - Способен применять современные технологии работы с персоналом (подбор, адаптация, наставничество, оценка, мотивация) для обеспечения организации квалифицированными кадрами, повышения эффективности их трудовой деятельности и оптимизации организационного поведения;

ПК-5 - Способен формировать и развивать корпоративную культуру, бренд работодателя и систему управления талантами, а также применять психолого-социологические методы диагностики организационного климата и медиации трудовых конфликтов.

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 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	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 80 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	Концепция организационной и корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - 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	Типология организационных культур Рассматриваемые вопросы: - 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	Структура и функции корпоративной культуры. Рассматриваемые вопросы: - Философия предприятия - Система внутрифирменного информирования. - Функции корпоративной культуры:
4	Технологии корпоративного общения Рассматриваемые вопросы: - Корпоративное общение как инструмент осуществления делового взаимодействия сотрудников предприятия, направленного на решение производственно-значимых задач. - Принципы корпоративного общения - Функции корпоративного общения
5	Диагностика организационной культуры Рассматриваемые вопросы: - 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	Оценка корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - Этапы оценки; - Критерии оценки корпоративной культуры; стратегическая корпоративная культура и ее построение; - Визуализация стратегической корпоративной культуры

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
7	Понятие и вид субкультур. сильные и слабые культуры Рассматриваемые вопросы: - Субкультуры. Профессиональные субкультуры. - Модальная и нормативная субкультуры предприятия. Контркультура. - Формы проявления девиантного поведения. - Сильные и слабые организационные культуры
8	Содержание и показатели анализа корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - Значение и вопросы оценки корпоративной культуры. - Инструменты оценки корпоративной культуры. - Миссия организации и корпоративной культура. - Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
9	Методы изменения корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - Изменения корпоративной культуры как объективный процесс. - Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры. - Механизмы изменения корпоративной культуры. - Формирование корпоративного имиджа
10	Формирование корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - 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	Управление корпоративной культурой Рассматриваемые вопросы: - Иинструментарий управления корпоративной культурой - Практические методы управления формированием и развитием корпоративной культуры; - Влияние корпоративной культуры на управление персоналом
12	Корпоративная культура и эффективность организации Рассматриваемые вопросы: - 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. Влияние культуры на персонал. Модель взаимодействия работника, организации и культуры. - - Отбор и набор персонала по критериям соответствия корпоративной культуре. Социализация, адаптация и обучение персонала.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

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

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
12	Корпоративная культура и эффективность организации. Задание. Формирование эффективной корпоративной культуры в соответствии со стратегическими целями организации. 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