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 - программа специалитета
по специальности
23.05.03 Подвижной состав железных дорог,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
РУТ (МИИТ) Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Корпоративная культура

Специальность: 23.05.03 Подвижной состав железных дорог

Специализация: Технология производства и ремонта подвижного состава

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 ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения учебной дисциплины «Корпоративная культура» являются формирование компетенций в области управления межличностными коммуникациями, организации командной работы, развития персонала и саморазвития.

Задачи дисциплины:

- 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;

- знать основные понятия и категории корпоративной культуры;

- знать задачи и функции современной корпоративной культуры организации;

- знать особенности создания различных моделей корпоративной культуры.

-владеть культурой этико-делового мышления и поведения;

- целенаправленно использовать богатый арсенал методов, требований, технологий,

принятых в его будущей профессиональной деятельности;

- уметь анализировать процессы деловой жизни и конфликтных ситуаций;

- уметь решать профессиональные задачи с учетом нравственной ценности человеческой

личности.

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:

Уметь:

Организовать работу команды.

Выставлять приоритеты собственной деятельности. Вырабатывать систему целей. Формировать программы саморазвития на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Знать:

Принципы самоменджмента. Методы расстановки приоритетов. Методы целеполагания. Методы формирования программ саморазвития.

Принципы и методы организации командной работы, принципы командообразования, виды командных стратегий. Принципы лидерства.

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):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16

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 40 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	Предмет корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - понятие корпоративной культуры; - корпоративная культура как область междисциплинарного научного знания; - место корпоративной культуры в системе социально-гуманитарного знания; - корпоративная культура как учебная дисциплина: объект, предмет, цели, задачи; - специфика предмета исследования; - этапы развития корпоративной культуры.
2	Функции и свойства корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - элементы корпоративной культуры, их классификация; - совокупность функций корпоративной культуры; - основные свойства корпоративной культуры.
3	Структура корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - типология атрибутов корпоративной культуры; - характеристика уровней корпоративной культуры; - артефакты в структуре корпоративной культуры.
4	Классификация корпоративных культур Рассматриваемые вопросы: - неоднородность корпоративной культуры; - сильные и слабые культуры; - корпоративные субкультуры, понятие и виды субкультур; - причины возникновения контркультур;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- управление корпоративными субкультурами; - причины формирования многослойной корпоративной культуры.
5	Философия корпорации и корпоративная культура Рассматриваемые вопросы: - роль целеполагания в корпоративной структуре; - классификация миссий корпораций в зависимости от содержания и назначения; - миссия, цели и задачи как ресурс корпорации и инструмент управления.
6	Ценности как один из основных инструментов формирования корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - ценности и установки как элементы корпоративной культуры и факторы ее формирования; - ценности корпорации и их виды; - ценности как системообразующий элемент корпоративной культуры; - формирование и трансляция ценностей; - виды установок в корпорации; - понятие корпоративной установки; - формирование установок профессиональной деятельности, делового и межличностного общения.
7	Взаимосвязь символики, ритуалов и традиций корпорации 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	Нормы и правила организации как элементы корпоративной культуры 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	Корпоративная культура как социальное явление В результате работы на практическом занятии студент получает навыки анализа сущности и содержания корпоративной культуры и её наиболее важных характеристик.
2	Взаимодействие человека и корпорации 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	Заполнение опросного листа «Оценка силы корпоративной культуры 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.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
4	Тест для диагностики индивидуальных свойств, влияющих на межличностные отношения (Т. Лири) В результате диагностики некоторых личных качеств студент получает навык оценки их влияния на поведение в корпорации и взаимоотношения с коллегами.
5	Структура корпоративной культуры 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	Система корпоративных коммуникаций В результате выполнения практического занятия студент развивает навык выявления и анализа различных видов коммуникаций, а также учится выделять цели различных видов коммуникаций.
7	Классификация корпоративных культур В результате работы на практическом занятии студент получает навык анализа основных 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	Самостоятельное изучение тем дисциплины.
2	Работа с литературой.
3	Подготовка к практическим занятиям.
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	Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520016 (дата обращения: 07.06.2023).
2	Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511220 (дата обращения: 07.06.2023).

3	Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512140 (дата обращения: 07.06.2023).

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).

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 ТМСУИ М.Ю. Куликов

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии Н.А. Андриянова