**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
23.05.05 Системы обеспечения движения поездов,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
РУТ (МИИТ) Тимониным В.С.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

## Корпоративная культура

Специальность: 23.05.05 Системы обеспечения движения поездов

Специализация: Электроснабжение железных дорог

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 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 самоменджмента;

- 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 №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 | Предмет корпоративной культуры<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- понятие корпоративной культуры;<br>- корпоративная культура как область междисциплинарного научного знания;<br>- место корпоративной культуры в системе социально-гуманитарного знания;<br>- корпоративная культура как учебная дисциплина: объект, предмет, цели, задачи;<br>- специфика предмета исследования;<br>- этапы развития корпоративной культуры. |
| 2 | Функции и свойства корпоративной культуры<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- элементы корпоративной культуры, их классификация;<br>- совокупность функций корпоративной культуры;<br>- основные свойства корпоративной культуры. |
| 3 | Структура корпоративной культуры<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- типология атрибутов корпоративной культуры;<br>- характеристика уровней корпоративной культуры;<br>- артефакты в структуре корпоративной культуры. |
| 4 | Классификация корпоративных культур<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- неоднородность корпоративной культуры;<br>- сильные и слабые культуры;<br>- корпоративные субкультуры, понятие и виды субкультур;<br>- причины возникновения контркультур;<br>- управление корпоративными субкультурами;<br>- причины формирования многослойной корпоративной культуры. |
| 5 | Философия корпорации и корпоративная культура<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- роль целеполагания в корпоративной структуре;<br>- классификация миссий корпораций в зависимости от содержания и назначения;<br>- миссия, цели и задачи как ресурс корпорации и инструмент управления. |
| 6 | Ценности как один из основных инструментов формирования корпоративной культуры<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- ценности и установки как элементы корпоративной культуры и факторы ее формирования;<br>- ценности корпорации и их виды;<br>- ценности как системообразующий элемент корпоративной культуры;<br>- формирование и трансляция ценностей; |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|---|---|
| | - виды установок в корпорации;<br>- понятие корпоративной установки;<br>- формирование установок профессиональной деятельности, делового и межличностного общения. |
| 7 | Взаимосвязь символики, ритуалов и традиций корпорации<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- традиции как наиболее устойчивый элемент корпоративной культуры;<br>- виды традиций;<br>- формирование традиций корпорации на различных этапах ее развития;<br>- функции мифов, легенд и героев в современной корпорации;<br>- символика корпорации как часть корпоративной культуры. |

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| 1 | Корпоративная культура как социальное явление<br>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<br>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»<br>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 | Тест для диагностики индивидуальных свойств, влияющих на межличностные отношения (Т. Лири)<br>В результате диагностики некоторых личных качеств студент получает навык оценки их влияния на поведение в корпорации и взаимоотношения с коллегами. |
| 5 | Структура корпоративной культуры<br>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<br>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<br>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 | 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: https://urait.ru/bcode/537129 (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: https://urait.ru/bcode/536208 (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: https://urait.ru/bcode/536846 (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 ЭЭТ М.В. Шевлюгин

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии Н.А. Андриянова