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
23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
РУТ (МИИТ) Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Корпоративная культура

Специальность: 23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства

Специализация: Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование

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 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 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 №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; - 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;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- 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.
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

№ 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.

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/);

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).

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
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами» Н.Н. Зенина

Согласовано:

Заведующий кафедрой РиТКнТ П.А. Григорьев

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии Н.А. Андриянова