

**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 - программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Организационная культура**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

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: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 27.03.2025

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами теоретических основ организационной культуры, необходимых для работы на предприятиях и в организациях государственной и муниципальной службы;

- изучение студентами практик управления организационной культурой.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по изучению и анализу существующей организационной культуры;

- формирование навыков по разработке мероприятий для формирования, поддержания и изменения организационной культуры.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ОПК-1** - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

### **Знать:**

- ключевые понятия, структуру и функции организационной культуры.

### **Уметь:**

- различать типы организационной культуры.

### **Владеть:**

- навыками поиска информации по проблемам управления организационной культурой.

## 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):	96	96
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	64	64

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 48 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 организационной культуры Рассматриваемые вопросы: - понятие организационной культуры; - организационная культура как область междисциплинарного научного знания; - место организационной культуры в системе социально-гуманитарного знания; - организационная культура как учебная дисциплина: объект, предмет, цели, задачи; - специфика предмета исследования; - этапы развития организационной культуры.
2	Функции и свойства организационной культуры Рассматриваемые вопросы: - элементы организационной культуры, их классификация; - совокупность функций организационной культуры; - основные свойства организационной культуры.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
3	<b>Структура организационной культуры</b> Рассматриваемые вопросы: - типология атрибутов организационной культуры; - характеристика уровней организационной культуры; - артефакты в структуре организационной культуры.
4	<b>Классификация организационных культур</b> Рассматриваемые вопросы: - неоднородность организационной культуры; - сильные и слабые культуры; - организационные субкультуры, понятие и виды субкультур; - причины возникновения контркультур; - управление организационными субкультурами; - причины формирования многослойной организационной культуры.
5	<b>Философия организации и организационная культура</b> Рассматриваемые вопросы: - роль целеполагания в организационной структуре; - классификация миссий организаций в зависимости от содержания и назначения; - миссия, цели и задачи как ресурс организации и инструмент управления.
6	<b>Ценности как один из основных инструментов формирования организационной культуры</b> Рассматриваемые вопросы: - ценности и установки как элементы организационной культуры и факторы ее формирования; - ценности организации и их виды; - ценности как системообразующий элемент организационной культуры; - формирование и трансляция ценностей; - виды установок в организации; - понятие организационной установки; - формирование установок профессиональной деятельности, делового и межличностного общения.
7	<b>Взаимосвязь символики, ритуалов и традиций организации</b> Рассматриваемые вопросы: - традиции как наиболее устойчивый элемент организационной культуры; - виды традиций; - формирование традиций организации на различных этапах ее развития; - функции мифов, легенд и героев в современной организации; - символика организации как часть организационной культуры.
8	<b>Нормы и правила организации как элементы организационной культуры</b> Рассматриваемые вопросы: - нормы поведения в государственных организациях; - нормы поведения в коммерческих организациях; - нормы поведения в уставных организациях.
9	<b>Корпоративный кодекс и его элементы</b> Рассматриваемые вопросы: - роль документального обеспечения в формировании, развитии и поддержании организационной культуры; - основные виды организационных документов, влияющих на организационную культуру (корпоративный кодекс, этический кодекс, настольная книга сотрудников, контракты, должностные инструкции и регламенты, формальные правила, социальные отчеты и др.); - корпоративный кодекс: понятие, структура, основные элементы и способы формирования; - история создания корпоративных кодексов; - современные корпоративные кодексы.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
10	<p><b>Типология организационных культур</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- общая характеристика типологий организационных культур М.Бурке, Т. Дила и А.Кеннеди, Г.Хофштеда, Р. Акоффа, С.Ханди;</li> <li>- факторы, влияющие на особенности организационной культуры;</li> <li>- практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.</li> </ul>
11	<p><b>Типология организационных культур американских ученых К. Камерона и Р. Куинна</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- общая характеристика типологии организационных культур К. Камерона и Р. Куинна на основе рамочной конструкции конкурирующих ценностей;</li> <li>- факторы, влияющие на особенности организационной культуры.</li> </ul>
12	<p><b>Методы диагностики организационной культуры</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные методы исследования организационной культуры;</li> <li>- применение методов наблюдения и опросов при исследовании организационной культуры;</li> <li>- современные методы полной, специальной и экспресс-диагностики организационной культуры;</li> <li>- современные методики тестирования персонала организаций для диагностики типа, особенностей организационной культуры;</li> <li>- типовые тесты, возможности и условия их применения в организации;</li> <li>- критерии качества диагностического инструментария;</li> <li>- типичные ошибки при диагностике организационной культуры;</li> <li>- типология методов диагностики организационной культуры Э. Шейна;</li> <li>- метод клинического исследования организационной культуры: история возникновения, понятие, принципы применения.</li> </ul>
13	<p><b>Формирование организационной культуры как направление управления персоналом</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стадии формирования и развития организационной культуры;</li> <li>- особенности формирования организационной культуры на различных этапах развития организации;</li> <li>- формирование организационной культуры в системе работы с персоналом организации;</li> <li>- планирование мероприятий, разработка и реализация программ формирования и развития организационной культуры;</li> <li>- составление индивидуальных заданий и личных планов работы для менеджеров и сотрудников подразделений, направленные на повышение уровня организационной культуры;</li> <li>- оценка работы менеджеров по персоналу и линейных менеджеров по формированию, управлению и развитию организационной культуры в управляемом подразделении.</li> </ul>
14	<p><b>Роль руководителей организации в формировании и развитии организационной культуры</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование, поддержание, оценка и развитие организационной культуры как важные функции руководителей организации, служб персонала и менеджеров по персоналу;</li> <li>- планирование мероприятий и принятие решений в организации с учетом факторов организационной культуры;</li> <li>- личность как главный субъект и носитель организационной культуры;</li> <li>- понятие «личная культура»;</li> <li>- структура личной культуры;</li> <li>- показатели уровня развития личной культуры;</li> <li>- инструменты развития личной культуры;</li> <li>- разработка программ развития личной культуры;</li> <li>- личная культура руководителя как важнейший фактор организационной культуры;</li> <li>- развитие личной культуры персонала как задача руководителя организации.</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
15	Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации Рассматриваемые вопросы: - взаимосвязь стратегии и организационной культуры; - модели изменения влияния культуры; - организационная культура и организационная эффективность.
16	Развитие организационной культуры в организациях железнодорожного транспорта Рассматриваемые вопросы: - специфика деятельности организаций железнодорожного транспорта; - философия, видение и миссия организаций железнодорожного транспорта; - состояние организационной культуры в современных организациях железнодорожного транспорта; - направления, способы и специфика формирования и развития организационной культуры в различных организациях железнодорожного транспорта и для различных категорий персонала; - опыт документального обеспечения поддержания организационной культуры в организациях ОАО РЖД «Российские железные дороги»; - показатели роста организационной культуры в организациях железнодорожного транспорта и их диагностика; - необходимость осуществления оценки и аттестации персонала и руководителей подразделений и организаций железнодорожного транспорта с учетом фактора организационной культуры; - необходимость формирования системы обучения персонала организационной культуре в организациях железнодорожного транспорта; - необходимость мониторинга и мероприятий по повышению культуры взаимодействия персонала организаций с клиентами железнодорожного транспорта.

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Организационная культура как социальное явление В результате работы на практическом занятии студент получает навыки анализа сущности и содержания организационной культуры и её наиболее важных характеристик.
2	Взаимодействие человека и организации В результате работы на практическом занятии студент получает представление о том, как строится взаимодействие человека с организацией, какие возникают проблемы в процессе этого взаимодействия и какие существуют пути их решения.
3	Заполнение опросного листа «Оценка силы организационной культуры» В результате работы на практическом занятии студент получает навыки определения субъективных и объективных элементов организационной культуры, приоритетности и значимости отдельных функций в зависимости от типа организационной культуры, рекомендаций по разработке элементов организационной культуры и обязательных правил, рекомендаций – запретов для менеджера по персоналу при разработке и внедрении тех или иных элементов организационной 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 организации и взаимоотношения с коллегами.
5	Структура организационной культуры В результате работы на практическом занятии студент получает навык анализа поверхностного и подповерхностного уровней организационной культуры, организационной культуры как фактора эффективного взаимодействия между сотрудниками и управленческих инструментов, направленных

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	на контроль усвоения организационной культуры.
6	<b>Система организационных коммуникаций</b> В результате выполнения практического занятия студент развивает навык выявления и анализа различных видов коммуникаций; учится выделять цели различных видов коммуникаций.
7	<b>Классификация организационных культур</b> В результате работы на практическом занятии студент получает навык анализа основных классификационных признаков организационных культур, вероятных трудностей, возникающих при управлении коллективом со слабой / сильной организационной культурой и причин формирования многослойной организационной культуры.
8	<b>Деловая игра «Социально-психологический климат в коллективе»</b> В результате работы над кейсом студент учится на конкретном примере определять наличие в коллективе субкультур, управлять организационными субкультурами, разрабатывать алгоритм взаимодействия с контркультурами и анализировать роль субкультур в организационной культуре.
9	<b>Философия организации и организационная культура</b> В результате работы на практическом занятии студент на конкретных примерах учится анализировать взаимосвязь миссии и места, роли и значения организации в обществе, определять виды миссий, анализировать взаимосвязь миссии компании и девизов, анализировать корреляцию миссии и профиля деятельности организации и систему построения «дерева целей» организации.
10	<b>Корпоративная книга как инструмент бренда работодателя</b> В результате работы на практическом занятии студент получает представление о функциях и задачах корпоративных книг в формировании организационной культуры, их применении в качестве инструмента создания дополнительного канала корпоративной рекламы.
11	<b>Анализ ценностей функционирующих компаний</b> 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	<b>Практическое упражнение «Ценностные установки»</b> В результате работы на практическом занятии студент получает навык определения источников и путей формирования ценностей организации, принципов, заложенных в основе формирования единой системы ценностей, особенностей формирования культуры организации через анализ ценностных разработок, соотношения между собой ценностей, целей, миссии организации и стратегического управления персоналом и методов приобщения сотрудников к корпоративным ценностям компании.
13	<b>Деловая игра «Разработка обряда или ритуала»</b> В результате выполнения практического задания студент получает опыт работы в команде и разработки обряда или ритуала, который направлен на решение определенной задачи.
14	<b>Взаимосвязь символики, ритуалов и традиций организации</b> В результате работы на практическом занятии студент учится на конкретных примерах определять виды традиций, анализировать влияние героев и легенд организации на организационную культуру, придумывать девизы и слоганы организации и анализировать символику организации как элемент взаимодействия с клиентами.
15	<b>Практическое упражнение «Нормы поведения»</b> В результате выполнения практического задания студент отрабатывает навыки анализа существующих в организации норм поведения.
16	<b>Деловая игра «Ярмарка вакансий»</b> В результате работы на практическом занятии студент формирует профессиональные навыки отбора персонала и самопрезентации, а также повышение профессиональной самооценки.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
17	<p><b>Практическое упражнение «Анализ рабочих документов»</b>            В результате работы на практическом занятии студент отрабатывает навыки поддержания организационной культуры на конкретных примерах, анализируя корпоративный кодекс поведения и кредо организации.</p>
18	<p><b>Диагностика этапов жизненного цикла организации</b>            В результате работы на практическом занятии студент получает представление об основных этапах жизненного цикла организации и приобретает практические навыки диагностики и анализа на конкретных примерах.</p>
19	<p><b>Определение типа организационной культуры с применением различных типологий</b>            В результате выполнения практического задания студент отрабатывает навыки диагностики компаний с целью определения типа организационной культуры, используя разные типологии.</p>
20	<p><b>Методика «Организационная культура компании»</b>            В результате выполнения практического задания студент получает практику анализа результатов анкетирования, содержащего вопросы, направленные на выявление ряда социально- и организационно-психологических аспектов культуры компании.</p>
21	<p><b>Диагностика организации с применением опросника OCAI</b>            В результате работы на практическом занятии студент получает навык диагностики организации с использованием опросника OCAI и построения текущего и предпочтительного профилей организационной культуры.</p>
22	<p><b>Практическое упражнение «Факторы мотивации»</b>            В результате выполнения практического задания студент отрабатывает навык поиска, установления и использования приоритетного ранжирования факторов мотивации сотрудника.</p>
23	<p><b>Практическое упражнение «Анкета по диагностике готовности организации и менеджмента к изменениям»</b>            В результате работе на практическом занятии студент учится анализировать готовность сотрудников к изменениям в компании, находить вероятные причины сопротивления коллектива и определять возможные способы урегулирования недопонимания.</p>
24	<p><b>Практическое упражнение «Процесс социализации»</b>            В результате работы на практическом занятии студент получает навык разработки мероприятий для эффективного проведения процесса адаптации и социализации новых сотрудников с целью создания лояльного отношения к компании и уменьшения текучести кадров.</p>
25	<p><b>Формирование организационной культуры организации</b>            В результате работы на практическом занятии студент получает представление о сущности организационной культуры и приобретает практические навыки использования методов её формирования.</p>
26	<p><b>Преобразования и изменения в организации</b>            В результате выполнения практического задания студент получает представление о том, как осуществляются преобразования и изменения в организации, какие возникают проблемы в процессе внедрения преобразований и как их преодолевать.</p>
27	<p><b>Лидерство и организационная культура</b>            В результате работы на практическом занятии студент анализирует роль руководителя в формировании организационной культуры, учится определять показатели культуры личности, наиболее значимые для руководителя в зависимости от специфики деятельности компании, разрабатывать принципы взаимодействия с неформальным лидером.</p>
28	<p><b>Оценка эффективности организационных решений</b>            В результате выполнения практического задания студент приобретает навыки оценки уровня, качества, эффективности управления в организации (объединении, отделе). На основе результатов тестирования учится разрабатывать предложения по повышению эффективности управления.</p>
29	<p><b>Практическое упражнение «Разработка способов воздействия на человека»</b></p>



№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате работы на практическом занятии студент учится анализировать причины поведения сотрудника, разрабатывать способы воздействия в зависимости от выявленных причин для изменения его поведения.
30	Применение Agile – подхода в управлении проектом В результате выполнения практического задания студент получает навык применения Agile - подхода при выполнении проекта, анализирует отличия от каскадного подхода.
31	Корпоративное обучение В результате работы на практическом занятии студент изучает методы обучения сотрудников и анализирует влияние разных типов обучающих мероприятий на развитие организационной культуры.
32	Разработка организационной культуры В результате выполнения практического задания студент получает навык формирования, развития и управления организационной культурой во взаимосвязи со спецификой деятельности компании, миссией и целями.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Работа с литературой.
3	Самостоятельное изучение тем дисциплины.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

#### 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: <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 :	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/536846">https://urait.ru/bcode/536846</a>

Издательство Юрайт, 2024. — 451 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534- 15946-2. — Текст : электронный	(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:

Экзамен в 6 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

ассистент кафедры «Управление  
производством и кадровое  
обеспечение транспортного  
комплекса»

А.Д. Корсаков

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин