

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 бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
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: Очно-заочная

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:

- 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 анализу существующей организационной культуры

- формирование навыков по разработке мероприятия для 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:

Знать ключевые понятия, структуру и функции организационной культуры;

Уметь:

Уметь различать типы организационной культуры;

Владеть:

Владеть навыками поиска информации по проблемам управления организационной культуры.

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 №7
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	Предмет организационной культуры 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. Типы организационной культуры.
2	Структура организационной культуры Типология составляющих элементов организационной культуры: основные и неосновные; системообразующие и несистемообразующие элементы организационной культуры. Артефакты в структуре организационной культуры. Уровни организационной культуры.
3	Ценности, установки и традиции как основные инструменты формирования организационной культуры Ценности и установки как элементы организационной культуры и факторы ее формирования.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	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. 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.
4	Нормы и правила организации как элементы организационной культуры Нормы поведения в государственных организациях Нормы поведения в коммерческих организациях Нормы поведения в уставных организациях
5	Корпоративный кодекс и его элементы 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 (примеры работы кодексов в современных отечественных и зарубежных компаниях).
6	Методы диагностики организационной культуры Основные методы исследования организационной культуры. Применение методов наблюдения и опросов при исследовании организационной культуры. Современные методы полной, специальной и экспресс-диагностики организационной культуры. Современные методики тестирования персонала организаций для диагностики типа, особенностей организационной культуры. Типовые тесты, возможности и условия их применения в организации. Критерии качества диагностического инструментария. Типичные ошибки при диагностике организационной культуры. Типология методов диагностики организационной культуры Э. Шейна. Метод клинического исследования организационной культуры: история возникновения, понятие, принципы применения.
7	Формирование организационной культуры как направление управления персоналом Стадии формирования и развития организационной культуры. Особенности формирования организационной культуры на различных этапах развития организации. Формирование организационной культуры в системе работы с персоналом организации. Планирование мероприятий, разработка и реализация программ формирования и развития организационной культуры. Составление индивидуальных заданий и личных планов работы для менеджеров и сотрудников подразделений, направленные на повышение уровня организационной культуры. Оценка работы менеджеров по персоналу и линейных менеджеров по формированию, управлению и развитию организационной культуры в управляемом подразделении.
8	Роль руководителей организации в формировании и развитии организационной культуры Формирование, поддержание, оценка и развитие организационной культуры как важные функции руководителей организации, служб персонала и менеджеров по персоналу. Планирование мероприятий и принятие решений в организации с учетом факторов организационной культуры. Личность как главный субъект и носитель организационной культуры. Понятие «личная культура». Структура личной культуры. Показатели уровня развития личной культуры. Инструменты развития личной культуры. Разработка программ развития личной культуры.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Личная культура руководителя как важнейший фактор организационной культуры. Развитие личной культуры персонала как задача руководителя организации.
9	Развитие организационной культуры в организациях железнодорожного транспорта 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	Структура организационной культуры Подготовка докладов с последующей дискуссией Уровни организационной культуры. Характеристика поверхностного и подповерхностного уровней организационной культуры. Подходы к типологии культур (анализ одной из типологий). Специфика четыре типа организационной культуры по К.Камерону и Р.Куинну
2	Ценности, установки и традиции как основные инструменты формирования организационной культуры Подготовка докладов с последующей дискуссией Методы приобщения сотрудников к корпоративным ценностям компании Контркультура и ее значение для развития организации Организационная культура как совокупность локальных субкультур
3	Нормы и правила организации как элементы организационной культуры Подготовка докладов с последующей дискуссией Требования к эффективному целеполаганию в организации Миссия компании и девизы, их взаимосвязь Требования к формулировке девизов
4	Корпоративный кодекс и его элементы Подготовка докладов с последующей дискуссией Кодекс одежды в компании, его «+» и «-» Влияние организационной культуры на формирование лояльности и приверженности персонала организации
5	Методы диагностики организационной культуры Подготовка докладов с последующей дискуссией

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	Анализ специфики адхократической, иерархической, клановой и рыночной типов организационной культуры Оценка эффективности организационной культуры компании
6	Формирование организационной культуры как направление управления персоналом Подготовка докладов с последующей дискуссией Общие требования к коммуникациям с точки зрения различных организационных культур Функции организационной культуры по отношению к персоналу компании Особенности формирования организационных культур на предприятиях транспортной сферы Организационная культура как средство укрепления горизонтальных коммуникаций в компании

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Изучение литературы и интернет-ресурсов
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	Помощь Как ее предлагать, оказывать и принимать Эдгар Г. Шейн 204 с. Интернет сайт Питер , 2021	НТБ МИИТ
2	Доставляя счастье. От нуля до миллиарда: история создания выдающейся компании из первых рук. Тони Шей 167 с. Интернет сайт Эксмо , 2021	НТБ МИИТ
3	Организационная культура Спивак В.А. 370 с. Учебное пособие М. , 2022	НТБ МИИТ
4	Лидерство и организационная культура Шейн Э. 200 с. Учебное пособие Питер , 2020	НТБ МИИТ
5	Организационная культура Черняева Г.В. 137 с. Учебное пособие МИИТ , 2021	НТБ МИИТ

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Государственные органы власти РФ www.rsnet.ru Федеральная служба по труду и занятости www.rostrud.info Всероссийский центр уровня

жизни www.vcsug.ru Московская служба занятости www.labor.ru Ассоциация менеджеров России АМР - www.amr.ru Ассоциация специалистов по персоналу www.hrm.ru; www.begin.ru Национальный союз кадровиков НСК - www.kadrovik.ru Онлайн-клуб HRМ создан на базе сайта www.hrm.ru Онлайн-журнал «Управление персоналом» www.hro.ru/hrm электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ <http://library.mii.ru/>

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Для подготовки методических материалов и проведения практических занятий необходимо следующее программное обеспечение: Microsoft Office Power Point, Microsoft Teams для дистанционного обучения

Windows Media Player

ACTIVstudio

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется: 1. Рабочее место преподавателя с персональным компьютером, подключённым к сетям INTERNET и INTRANET.

2. Для проведения практических занятий необходима специализированная аудитория для проведения тренингов с мультимедиа аппаратурой (компьютер, проектор, колонки), интерактивной доской и видео аппаратурой (видеокамера, штатив, плазменная панель). Для проведения занятий в дистанционной форме требуется: Отдельное помещение, ПК со входом в образовательную среду, WEB камера, гарнитура (наушники с микрофоном).

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 7 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»

Г.В.Черняева

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян