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 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: 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:

- 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 в области экономики и управления для решения типовых 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):	80	80
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 64 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, функции и свойства 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; - элементы организационной культуры, их классификация; - совокупность функций организационной культуры; - основные свойства организационной культуры.
2	Структура организационной культуры Рассматриваемые вопросы: - типология атрибутов организационной культуры; - характеристика уровней организационной культуры; - артефакты в структуре организационной культуры.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
3	Классификация организационных культур 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.
4	Философия транспортной компании и организационная культура Рассматриваемые вопросы: - роль целеполагания в организационной структуре транспортной компании; - классификация миссий транспортных компаний в зависимости от содержания и назначения; - миссия, цели и задачи как ресурс транспортной компании и инструмент управления.
5	Ценности как один из основных инструментов формирования организационной культуры транспортной компании Рассматриваемые вопросы: - ценности и установки как элементы организационной культуры транспортной компании 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.
6	Взаимосвязь символики, ритуалов и традиций организации 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.
7	Нормы и правила организации как элементы организационной культуры Рассматриваемые вопросы: - нормы поведения в государственных организациях; - нормы поведения в коммерческих орга0низациях; - нормы поведения в уставных организациях.
8	Корпоративный кодекс транспортной компании и его элементы Рассматриваемые вопросы: - роль документального обеспечения в формировании, развитии и поддержании организационной культуры транспортной компании; - 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.
9	Типология организационных культур Рассматриваемые вопросы: - общая характеристика типологий организационных культур М.Бурке, Т. Дила и А.Кеннеди, Г.Хофштеда, Р. Акоффа, С.Ханди;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- общая характеристика типологии организационных культур К. Камерона и Р. Куинна на основе рамочной конструкции конкурирующих ценностей; - факторы, влияющие на особенности организационной культуры; - практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры.
10	Культура безопасности как элемент организационной культуры транспортной компании Рассматриваемые вопросы: - концепция «культуры безопасности» и ее составляющие; - методы внедрения и укрепления ценностей безопасности на всех уровнях; - роль руководства в формировании культуры безопасности; - системы мотивации и ответственности за безопасность труда и перевозок; - анализ инцидентов и извлечение уроков для развития культуры безопасности.
11	Формирование организационной культуры транспортной компании как направление управления персоналом Рассматриваемые вопросы: - 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.
12	Методы диагностики организационной культуры Рассматриваемые вопросы: - 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.
13	Организационная культура транспортной компании и инновации в цифровую эпоху Рассматриваемые вопросы: - влияние цифровизации и автоматизации на организационную культуру; - формирование культуры инноваций и непрерывного улучшения (Kaizen, Lean); - развитие цифровой грамотности и адаптивности персонала; - культура удаленной работы и управления распределенными командами; - использование цифровых платформ для поддержания корпоративных ценностей.
14	Роль руководителей транспортной компании в формировании и развитии организационной культуры Рассматриваемые вопросы: - формирование, поддержание, оценка и развитие организационной культуры как важные функции

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	руководителей транспортной 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 транспортной организации; - понятие «личная культура»; - структура личной культуры; - показатели уровня развития личной культуры; - инструменты развития личной культуры; - разработка программ развития личной культуры; - личная культура руководителя как важнейший фактор организационной культуры транспортной организации; - развитие личной культуры персонала как задача руководителя транспортной организации.
15	Влияние организационной культуры на эффективность деятельности транспортной компании Рассматриваемые вопросы: - взаимосвязь стратегии транспортной компании 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	Взаимодействие человека и транспортной компании В результате работы на практическом занятии студент получает представление о том, как строится взаимодействие человека с транспортной компанией, какие возникают проблемы в процессе этого взаимодействия и какие существуют пути их решения.
2	Управление культурными изменениями в условиях цифровой трансформации транспорта

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	Практическое занятие посвящено управлению изменениями организационной культуры в контексте цифровизации транспортной отрасли. Участники изучат методы преодоления сопротивления изменениям, связанным с внедрением новых технологий (телематика, ERP-системы, автоматизация). Рассматриваются подходы к формированию культуры инноваций, непрерывного обучения и адаптивности. Особое внимание уделяется созданию цифровой культуры и развитию цифровых компетенций сотрудников в транспортных компаниях. В результате практического занятия студент приобретает умение диагностировать готовность организации к цифровой трансформации и навык управления сопротивлениями изменениям в транспортной компании.
3	Заполнение опросного листа «Оценка силы организационной культуры в транспортной компании» 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 транспортной компании 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 на контроль усвоения организационной культуры.
6	Система и классификация организационных коммуникаций В результате выполнения практического занятия студент развивает навык выявления и анализа различных видов коммуникаций, навык анализа основных классификационных признаков организационных культур, вероятных трудностей, возникающих при управлении коллективом со слабой / сильной организационной культурой и причин формирования многослойной организационной культуры, учится выделять цели различных видов коммуникаций.
7	Деловая игра «Социально-психологический климат в коллективе» 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.
8	Философия транспортной компании и организационная культура В результате работы на практическом занятии студент на примере транспортных компаний 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.
9	Корпоративная книга как инструмент бренда работодателя 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.
10	Анализ ценностей функционирующих транспортных компаний В результате работы на практическом занятии студент получает навык по анализу соответствия ценностей транспортных компаний и специфики их деятельности,а также навык по определению универсальных и специфических ценностей.
11	Практическое упражнение «Ценностные установки» В результате работы на практическом занятии студент получает навык определения источников и путей формирования ценностей организации, принципов, заложенных в основе формирования

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	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.
12	Деловая игра «Разработка обряда или ритуала» В результате выполнения практического задания студент получает опыт работы в команде и разработки обряда или ритуала, который направлен на решение определенной задачи.
13	Взаимосвязь символики, ритуалов и традиций транспортной компании В результате работы на практическом занятии студент учится на примере транспортной компании 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.
14	Практическое упражнение «Нормы поведения» В результате выполнения практического задания студент отрабатывает навыки анализа существующих в организации норм поведения.
15	Деловая игра «Ярмарка вакансий» В результате работы на практическом занятии студент формирует профессиональные навыки отбора персонала и самопрезентации, а также повышение профессиональной самооценки.
16	Практическое упражнение «Анализ рабочих документов» В результате работы на практическом занятии студент отрабатывает навыки поддержания организационной культуры на конкретных примерах, анализируя корпоративный кодекс поведения и кредо организации.
17	Диагностика этапов жизненного цикла организации на примере транспортной компании В результате работы на практическом занятии студент получает представление об основных этапах жизненного цикла организации на примере транспортной компании, приобретает практические навыки диагностики и анализа на конкретных примерах.
18	Определение типа организационной культуры транспортной компании с применением различных типологий В результате выполнения практического задания студент отрабатывает навыки диагностики транспортных компаний с целью определения типа организационной культуры, используя разные типологии.
19	Культура безопасности как элемент организационной культуры транспортной компании На практическом заняти рассматриваются подходы к созданию культуры безопасности в транспортных компаниях. Участники изучат международные стандарты и лучшие практики в области безопасности движения, методы формирования поведенческих паттернов, способствующих безопасной работе. Особое внимание уделяется системе коммуникации и обучения, направленной на развитие ответственности за безопасность у каждого сотрудника - от рядового сотрудника до топ-менеджера. Разбираются кейсы внедрения программ "нулевого травматизма" и их влияние на операционные результаты. В результате работы на практическом занятии студент приобретает навык разработки и внедрения программы развития культуры безопасности и навык проведения аудита корпоративной культуры безопасности.
20	Диагностика транспортной компании с применением опросника OCAI В результате работы на практическом занятии студент получает навык диагностики транспортной компании с использованием опросника OCAI и построения текущего и предпочтительного профилей организационной культуры.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
21	Практическое упражнение «Факторы мотивации» В результате выполнения практического задания студент отрабатывает навык поиска, установления и использования приоритетного ранжирования факторов мотивации сотрудника.
22	Привлечение и удержание талантов в транспортной компании Практическое занятие посвящено связи внутренней культуры и внешнего имиджа транспортной компании как работодателя. Участники изучат, как сильная организационная культура становится конкурентным преимуществом на рынке труда. Рассматриваются методы интеграции культурных ценностей в процесс рекрутинга (от формулировок в вакансиях до интервью по ценностям), адаптации новичков и программ удержания ключевых специалистов. Разбираются инструменты для измерения лояльности и работы с отзывами на сайтах-отзовиках. В результате практического занятия студент получает навык оценки влияния организационной культуры на показатели текучести кадров и вовлеченности и навык интеграции ценностей компании в процессы подбора и адаптации персонала.
23	Практическое упражнение «Анкета по диагностике готовности организации и менеджмента к изменениям» 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.
24	Практическое упражнение «Процесс социализации» 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.
25	Формирование организационной культуры транспортной компании, преобразования и изменения в компании В результате работы на практическом занятии студент получает представление о сущности организационной культуры, о том как осуществляются преобразования и изменения в транспортной компании, какие возникают проблемы в процессе внедрения преобразований и как их преодолевать. В результате практического занятия приобретает практические навыки использования методов её формирования.
26	Управление культурными изменениями в условиях цифровой трансформации транспорта Практическое занятие посвящено управлению изменениями организационной культуры в контексте цифровизации транспортной отрасли. Участники изучат методы преодоления сопротивления изменениям, связанным с внедрением новых технологий (телематика, ERP-системы, автоматизация). Рассматриваются подходы к формированию культуры инноваций, непрерывного обучения и адаптивности. Особое внимание уделяется созданию цифровой культуры и развитию цифровых компетенций сотрудников в транспортных компаниях. Студенты получают навыки управления сопротивлениями изменениям в транспортной компании и умение диагностировать готовность организации к цифровой трансформации.
27	Лидерство и организационная культура в транспортных компаниях В результате работы на практическом занятии студент анализирует роль руководителя в формировании организационной культуры транспортной компании, учится определять показатели культуры личности, наиболее значимые для руководителя, разрабатывать принципы взаимодействия с неформальным лидером.
28	Оценка эффективности организационных решений на примере транспортной компании В результате выполнения практического задания студент приобретает навыки оценки уровня, качества, эффективности управления в транспортной компании (объединении, отделе). На основе

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	результатов тестирования учится разрабатывать предложения по повышению эффективности управления.
29	Практическое упражнение «Разработка способов воздействия на человека» 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 транспортной компании В результате работы на практическом занятии студент изучает методы обучения сотрудников и анализирует влияние разных типов обучающих мероприятий на развитие организационной культуры в транспортной компании.
32	Аудит и оценка эффективности организационной культуры транспортной компании Практическое занятие фокусируется на создании системы регулярного мониторинга и оценки организационной культуры. Участники изучат, как связать культурные показатели с бизнес-метриками: безопасностью, производительностью, клиентской удовлетворенностью, финансовыми результатами. Практикум включает разработку системы регулярных замеров (пульс-опросы, фокус-группы), создание дашбордов для руководства, а также методику планирования корректирующих действий и календаря культурных мероприятий на основе полученных данных. В результате практического занятия студенты приобретают навык разработки и внедрения системы регулярного мониторинга организационной культуры и навык анализа данных и подготовки отчетов, демонстрирующих влияние культуры на бизнес-результаты.

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: 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).

Поисковые системы Yandex, Mail (http:/yandex.ru/, http:/mail.ru/);

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (http:/www.ecsocman.edu.ru/);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (http:/library.miit.ru);

Административно-управленческий портал (http://www.aup.ru/books/i002.htm);

Ассоциация консультантов по экономике и управлению (http://akeu.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:

старший преподаватель кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами» А.Д. Корсаков

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян