

**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 магистратуры  
по направлению подготовки  
38.04.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Развитие корпоративной культуры и бренда работодателя**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

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 РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 06.05.2025

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

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся способностей работать в коллективе, принимая миссию, цели и устои компании.

Задачами освоения дисциплины является формирование у обучающихся:

- способности разрабатывать мероприятий по поддержанию и совершенствованию благоприятного психологического климата в трудовом коллективе;
- умения управлять процессами, направленными на организацию продуктивного делового общения;
- способности реализации успешных деловых коммуникативных процессов в рамках миссии, целей и задач компании.

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

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

**ОПК-1** - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

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

## 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 №1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	16	16
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
Занятия семинарского типа	8	8

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 128 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	<p>Культура, организация, корпоративная культура.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Культура и организация.</li> <li>- Культурные ценности в организации.</li> <li>- История возникновения понятий «корпоративная культура» и «организационная культура».</li> <li>- Причины научного интереса к корпоративной культуре.</li> </ul>
2	<p>Социальные организации и причины их образования</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие и роли социальной организации.</li> <li>- Мотивы объединения людей в организации.</li> <li>- Факторы внешней среды социальной организации.</li> <li>- Социальная организация как элемент общественной системы</li> </ul>
3	<p>Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры.</li> <li>- Методы развития и поддержания организационной культуры.</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Культурная адаптация и ее основные стадии. - Виды организационной культуры применительно к разным компаниям.
4	<b>Организационное поведение</b>  Рассматриваемые вопросы: - Теории поведения человека в организации - Межличностные отношения. - Европейские, американские, российские психологические школы. - Потребности. Мотивы и мотивация трудовой деятельности в рамках корпоративной культуры. - Стимулирование трудовой деятельности. Модель современной системы материальной мотивации и ее связь с корпоративной культурой.

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<b>Культурные ценности в организации.</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навык выстраивания культурных ценностей в организации.
2	<b>Социальные организации и причины их образования</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навыки социальной коммуникации и анализа своей роли в создании социальных организаций.
3	<b>Методы развития и поддержания организационной культуры</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навыки развития и поддержания организационной культуры.
4	<b>Организационное поведение</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навыки развития и поддержания культуры поведения в рамках компании.
5	<b>Виды моделей корпоративной культуры</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навыки разработки модели корпоративной культуры в зависимости от ценностей компании.
6	<b>Межличностные отношения</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навыки общения с учетом различия корпоративных культур организации.
7	<b>Адаптация работника в различных моделях корпоративной культуры</b>  В результате выполнения практического задания студент получает навыки поведенческой адаптации к различным видам корпоративной культуры.
8	<b>Мотивация персонала с учетом различных видов организационной культуры и учета бренда работодателя</b>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате выполнения практического задания студент получает умения мотивировать персонал с учетом организационных особенностей и позитивного влияния на бренд работодателя.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к текущему контролю.
2	Работа с литературой
3	Подготовка к практическим занятиям
4	Работа с лекционным материалом
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, 2022. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/490153">https://urait.ru/bcode/490153</a> (дата обращения: 29.04.2025).
2	Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489322">https://urait.ru/bcode/489322</a> (дата обращения: 29.04.2025)
3	Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/488950">https://urait.ru/bcode/488950</a> (дата обращения: 29.04.2025)

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

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ): <http://library.miiit.ru>  
Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>)

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

Офисный пакет приложений Microsoft Office

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением и подключением к сети интернет.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 1 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

заведующий кафедрой, доцент, к.н.  
кафедры «Экономика труда и  
управление человеческими  
ресурсами»

И.А. Епишкин

старший преподаватель кафедры  
«Экономика труда и управление  
человеческими ресурсами»

З.И. Ярлыкова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян