

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
специализированного высшего образования  
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: 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: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 08.06.2026

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

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся способностей работать в коллективе, принимая миссию, цели и устойчивости 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):

**ПК-1** - Способен разрабатывать и реализовывать стратегию управления человеческим капиталом транспортной компании, интегрируя её с общей бизнес-стратегией и стратегией устойчивого развития, с учетом трансформации организационной структуры и корпоративной культуры;

**ПК-4** - Способен управлять проектами в сфере развития человеческого капитала и социального развития персонала, обеспечивая эффективные кросс-культурные коммуникации, соблюдение нормативно-правовых требований и развитие личного бренда HR-лидера.

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): | 24               | 24         |
| В том числе:  |                  |            |
| Занятия лекционного типа                                  | 8                | 8          |
| 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 120 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>               |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание  |
|-------|---|
| 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> <li>- Культурная адаптация и ее основные стадии.</li> <li>- Виды организационной культуры применительно к разным компаниям.</li> </ul>   |
| 4     | <p>Организационное поведение</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Теории поведения человека в организации</li> <li>- Межличностные отношения.</li> <li>- Европейские, американские, российские психологические школы.</li> <li>- Потребности. Мотивы и мотивация трудовой деятельности в рамках корпоративной культуры.</li> <li>- Стимулирование трудовой деятельности. Модель современной системы материальной мотивации и ее связь с корпоративной культурой.</li> </ul> |
| 5     | <p>Групповая динамика</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- причины объединения людей в группы. Развитие группы;</li> <li>- общие качества группы;</li> <li>- формальные и неформальные группы в организации. Характеристики неформальной группы;</li> <li>- подходы в работе с сопротивлениями неформальной группы.</li> </ul>  |
| 6     | <p>Уровни корпоративной культуры</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- модели корпоративной культуры;</li> <li>- этические ценности организации.</li> </ul>  |
| 7     | <p>Бренд работодателя</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие HR-бренда;</li> <li>- составляющие элементы HR-бренда;</li> <li>- выстраивание бренда работодателя.</li> </ul>   |

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание  |
|-------|---|
| 1     | <p>Культурные ценности в организации.</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навык выстраивания культурных ценностей в организации.</p>  |
| 2     | <p>Социальные организации и причины их образования</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навыки социальной коммуникации и анализа своей роли в создании социальных организаций.</p> |
| 3     | <p>Методы развития и поддержания организационной культуры</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навыки развития и поддержания организационной культуры.</p>                         |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание   |
|-------|--|
| 4     | <p>Организационное поведение</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навыки развития и поддержания культуры поведения в рамках компании.</p>   |
| 5     | <p>Виды моделей корпоративной культуры</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навыки разработки модели корпоративной культуры в зависимости от ценностей компании.</p>  |
| 6     | <p>Межличностные отношения</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навыки общения с учетом различия корпоративных культур организации.</p>   |
| 7     | <p>Адаптация работника в различных моделях корпоративной культуры</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навыки поведенческой адаптации к различным видам корпоративной культуры.</p>   |
| 8     | <p>Мотивация персонала с учетом различных видов организационной культуры и учета бренда работодателя</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает умения мотивировать персонал с учетом организационных особенностей и позитивного влияния на бренд работодателя.</p> |

#### 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, 2026. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. | Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/583960">https://urait.ru/bcode/583960</a> (дата обращения: 09.06.2026). |

|   |   |   |
|---|---|---|
| 2 | Организационная культура : учебник и практикум для вузов / под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2.   | Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/583220">https://urait.ru/bcode/583220</a> (дата обращения: 09.06.2026). |
| 3 | Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 384 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-08165-7. | Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/559997">https://urait.ru/bcode/559997</a> (дата обращения: 09.06.2026). |

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