

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	Культура, организация, корпоративная культура. Рассматриваемые вопросы: - Культура и организация. - Культурные ценности в организации. - История возникновения понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». - Причины научного интереса к корпоративной культуре.
2	Социальные организации и причины их образования Рассматриваемые вопросы: - Понятие и роли социальной организации. - Мотивы объединения людей в организации. - Факторы внешней среды социальной организации. - Социальная организация как элемент общественной системы

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
3	Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации. Рассматриваемые вопросы: - Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры. - Методы развития и поддержания организационной культуры. - Культурная адаптация и ее основные стадии. - Виды организационной культуры применительно к разным компаниям.
4	Организационное поведение 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.
5	Групповая динамика Рассматриваемые вопросы: - причины объединения людей в группы. Развитие группы; - общие качества группы; - формальные и неформальные группы в организации. Характеристики неформальной группы; - подходы в работе с сопротивлениями неформальной группы.
6	Уровни корпоративной культуры Рассматриваемые вопросы: - модели корпоративной культуры; - этические ценности организации.
7	Бренд работодателя Рассматриваемые вопросы: - понятие HR-бренда; - составляющие элементы HR-бренда; - выстраивание бренда работодателя.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

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

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
4	Организационное поведение В результате выполнения практического задания студент получает навыки развития и поддержания культуры поведения в рамках компании.
5	Виды моделей корпоративной культуры В результате выполнения практического задания студент получает навыки разработки модели корпоративной культуры в зависимости от ценностей компании.
6	Межличностные отношения В результате выполнения практического задания студент получает навыки общения с учетом различия корпоративных культур организации.
7	Адаптация работника в различных моделях корпоративной культуры В результате выполнения практического задания студент получает навыки поведенческой адаптации к различным видам корпоративной культуры.
8	Мотивация персонала с учетом различных видов организационной культуры и учета бренда работодателя 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, 2026. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583960 (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: https://urait.ru/bcode/583220 (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: https://urait.ru/bcode/559997 (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.mii.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