

**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  
08.04.01 Строительство,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Социокультурная адаптация и интеграция в профессиональной сфере**

Направление подготовки: 08.04.01 Строительство

Направленность (профиль): Управление автомобильными дорогами

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: 941415  
Подписал: проректор Марканич Татьяна Олеговна  
Дата: 08.06.2026

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

Целями освоения дисциплины являются:

1. Ознакомление студентов с основными концепциями и направлениями теорий социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере;
2. Формирование навыков социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование у студентов понимания особенностей процессов социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере;
- формирование у обучающихся представлений об основных теоретических подходах к вопросам социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере;
- формирование у обучающихся способности к социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере.

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

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

**ПК-1** - Способен организовывать и выполнять научные исследования в области управления автомобильными дорогами.

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

### **Знать:**

- содержание основных подходов в области социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере;
- методологические подходы к проблеме социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере;
- ключевые термины для описания и обсуждения вопросов социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере;
- основные механизмы и условия социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере.

### **Уметь:**

- регулировать процессы социокультурной адаптации и интеграции кадрового состава в профессиональной среде;
- проводить анализ процессов социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере;

- выстраивать модели и стратегии управления процессами социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере.

**Владеть:**

- личностными навыками социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере;

- управленческими навыками руководства процессами социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере;

- способностью разрешать трудности и проблемы, возникающие у личности и организации, источники которых можно отнести к сложностям социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере;

- навыками анализа проблем, возникающих в организации по причине недостатков в области социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 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 №2
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 76 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>Социокультурная адаптация и интеграция в профессиональной сфере как учебная и научная дисциплина.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:            Понятия «социокультурная адаптация», «социализация», «интеграция», «аккультурация», «ассимиляция». Многомерность процесса социокультурной адаптации и интеграции. Внутренняя и внешняя социокультурная адаптация и интеграция. Социальная идентичность. Профессиональная идентичность. Специфика социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере. Социокультурная адаптация и интеграция в изменчивой социальной среде информационного общества. Личностные и социальные ресурсы адаптации и интеграции в профессиональной сфере. Социокультурная адаптация и интеграция как способы взаимодействия в профессиональной среде. Основные подходы к пониманию процесса социокультурной адаптации и интеграции (ролевая концепция, гуманитарная концепция, бихевиоризм, когнитивная концепция, интеракционизм).</p>
2	<p>Основные концепции понимания механизмов социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:            Концепция фреймов Ирвинга Гофмана: презентация себя в профессиональной среде. Концепция А. Шюца. Жизненный мир. Тезис о взаимности перспектив. Ролевая концепция (Р. Мертон): роль, статус, ролевой конфликт. Типы адаптации по Р. Мертону. Требования социальной среды и возможности личности. Типы адаптации: активный и пассивный. Активное взаимодействие с новыми условиями и пассивное (конформное) принятие.            Гуманитарная концепция: человек как активный субъект адаптации. Бихевиоризм и когнитивная психология: обучение через подкрепление и интерпретацию. Интеракционизм и символический интеракционизм: значение взаимодействия в формировании «Я».</p>
3	<p>Этапы и механизмы социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:            Первый этап – надежда и энтузиазм. Второй этап – чувства непонимания и неприятия в новой социальной среде. Третий этап – критический. Четвертый этап – оптимизм и чувство уверенности. Пятый этап – полная адаптация и интеграция. Механизмы адаптации и интеграции. Привычные потребности личности и новый социальный статус. Целевые установки на адаптацию и интеграцию. Способность поступиться прежним «я-образом» и достичь усвоения новых ценностей и стандартов поведения. Стремление преодолевать возникающие проблемы. Поиск возможностей для самореализации в профессиональной среде. Целенаправленные практические усилия по адаптации и интеграции. Степень и вектор трансформации профессиональной идентичности.</p>
4	<p>Индикаторы и критерии успешной/неуспешной социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:            Индикаторы внутреннего и внешнего конфликта. Индикаторы успешной адаптации: творчество, уверенность, плотность взаимодействий в профессиональной среде. Оценка личностью угроз и</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	рисков профессионального плана. Эмоциональное самочувствие личности в профессиональной среде. Опросы и тестирования на предмет профессиональной адаптации. Ситуативные тренинги (разыгрывание и разбор реальных ситуаций в профессиональной сфере) и атрибутивные тренинги (интерпретация установок и реакций других людей в различных статусах). Анализ причин реакций и поведения сотрудников и руководителей/подчиненных в конкретных ситуациях организационной деятельности.
5	<p>Роли участников адаптационного процесса: от руководителя до коллег.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Основные действующие лица: новый сотрудник, руководитель, наставник, HR-менеджер, коллеги.</p> <p>Функции руководителя: организационная поддержка, обратная связь, мотивация.</p> <p>Роль наставника: передача неформальных знаний, культурных норм, профессионального опыта.</p> <p>Коллектив как среда: психологический климат, культура доверия, наличие сообществ по интересам.</p> <p>Ответственность за адаптацию: распределение ролей в организации.</p>
6	<p>Инструменты и методы диагностики и сопровождения адаптации.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Индикаторы успешной/неуспешной адаптации: продуктивность, эмоциональное состояние, плотность коммуникаций. Методы диагностики: анкетирование, социометрия, тесты на адаптивность, интервью. Ситуативные и атрибутивные тренинги: цели и методика проведения.</p> <p>Стратегические тренинги и игры (прогнозирование развития ситуаций, результатов деятельности, оценка этих результатов). Ролевые игры и стратегические симуляции: развитие навыков межкультурного и межпоколенческого взаимодействия. Использование цифровых платформ (например, Microsoft Teams) для поддержки адаптации в удалённых/гибридных командах.</p>
7	<p>Социокультурная адаптация в условиях информационного общества и изменчивой профессиональной среды.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Особенности адаптации в условиях цифровизации, гибридной занятости, проектной работы.</p> <p>Культурные вызовы в современных организациях: мультикультурность, межпоколенческие различия, гендерные аспекты. Личностные и социальные ресурсы адаптации: эмоциональный интеллект, гибкость мышления, сетевая компетентность.</p> <p>Самореализация как цель и результат адаптации: связь труда и человеческой сущности.</p> <p>Управление изменениями и адаптация как постоянный процесс. Психологическая и социальная адаптивность, умение анализировать обстановку, осознавать собственные возможности, приспосабливаться к целям и задачам деятельности.</p>
8	<p>Управление адаптацией и интеграцией в организациях строительной отрасли.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Специфика адаптации в государственных и частных компаниях, крупных и малых организациях.</p> <p>Разработка и внедрение системы наставничества в дорожных предприятиях.</p> <p>Ценности, способствующие/препятствующие адаптации: открытость, иерархичность, ориентация на результат. Контроль и оценка эффективности адаптационных программ.</p> <p>Кейсы: успешные и неудачные практики адаптации молодых специалистов в сфере управления строительством и функционированием автодорог.</p>

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Социализация, адаптация, интеграция в профессиональное сообщество.</p> <p>Задание:</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	<p>1. Доклад с презентацией на тему: «Типы профессиональных сообществ. Государственные и частные предприятия, крупные, средние и малые организации. Их институциональные основы». Обсуждение.</p> <p>2. Мозговой штурм: ценности в профессиональной сфере строительства и управления автомобильными дорогами. Адаптация к чему? Дискуссия. Разбор примеров.</p> <p>3. Кейсы профессиональной адаптации. Анализ социальных механизмов адаптации по данным кейсам.</p> <p>В результате проведения занятия у обучающихся формируются навыки анализа процесса социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере.</p>
2	<p><b>Теоретические модели адаптации в реальной практике.</b></p> <p>Задание:</p> <p>Аналитика и метод «Платоновские диалоги» (направляемая беседа по дискуссионным вопросам преподавателя). Темы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сопоставление поведения коллег с типологией Р. Мертона.</li> <li>- Анализ коммуникации через призму «фреймов» Гофмана.</li> <li>- Обсуждение: «Как “жизненный мир” инженера отличается от “жизненного мира” управленца?»</li> </ul> <p>В результате выполнения задания студенты получают навыки осмысления проблем адаптации в конкретных условиях.</p>
3	<p><b>Этапы адаптации: распознавание и сопровождение.</b></p> <p>Задание:</p> <p>Формат: Работа с графиками + ролевая игра.</p> <p>Основные задания: Построение «адаптационной кривой» на основе личного опыта.</p> <p>Ролевая игра: «Первые 90 дней» — моделирование поведения на разных этапах.</p> <p>Разработка чек-листа для руководителя: «Что делать на каждом этапе?»</p> <p>В результате выполнения задания студенты учатся распознавать этапы адаптации у себя и других; разрабатывать стратегии поддержки на каждом этапе.</p>
4	<p><b>Тесты, опросы, социометрия.</b></p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дискуссия: Как помочь сотрудникам с первых дней улучшить психоэмоциональное самочувствие?</li> <li>2. Составление анкеты социометрического опроса.</li> <li>3. Прохождение тестирования для определения уровня профессиональной адаптации: гибкость, умение подстраиваться под рабочие условия, ощущение комфорта этих условий.</li> </ol> <p>В результате проведения занятия у обучающихся формируется умение проводить диагностику процессов социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере.</p>
5	<p><b>Труд как процесс самореализации человеческой сущности. Трудовая адаптация и самореализация.</b></p> <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чем интеграция персонала отличается от его адаптации? Дискуссия.</li> </ol> <p>Обсуждение отрывка: «А. М. Новиков предлагает рассматривать уровни активности человека в двух направлениях – личностного роста и деятельностного, взаимосвязь которых дает представление об уровне воспитания творчески активной личности. К уровням личностного роста он относит ситуативную, надситуативную и творческую активность, отличающиеся пространством приложения активности, ее длительностью, выходом за пределы требований ситуации, степенью самостоятельности в постановке проблемы и ее решении». Привести примеры процессов, описанных в данном отрывке.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате проведения занятия у обучающихся формируются навыки анализа проблем, возникающих в организации по причине недостатков в области социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере.
6	<p><b>Распределение ответственности за включение новичка в эффективную работу.</b></p> <p>Задание: Ролевая игра «Секреты мотивации». Рабочая ситуация. Адаптация нового сотрудника. Сонастройка сотрудников разных поколений для продуктивной работы. Внедрение культуры наставничества в компании. Сообщества по интересам. Психологический климат.</p> <p>В результате проведения занятия у обучающихся формируются знания в сфере механизмов и условий социокультурной адаптации и интеграции в профессиональной сфере в части распределения ответственности.</p>
7	<p><b>Адаптация в условиях цифровизации и гибридной работы: вызовы для дорожной отрасли.</b></p> <p>Задание: 1. Мозговой штурм: Особенности адаптации при удалённой работе, использовании ВМ-технологий, цифровых двойников дорог. 2. Кейс: внедрение единой информационной модели (ЕИМ) — как адаптируются сотрудники старшего поколения? 3. Обсуждение: как сохранить корпоративную культуру при гибридном формате? 4. Мини-эссе: Личностные ресурсы будущего: цифровая грамотность, сетевое мышление, эмоциональная устойчивость.</p> <p>В результате выполнения задания студенты получают навыки осмысления новых форм адаптации в меняющейся профессиональной среде.</p>
8	<p><b>Управление адаптацией как часть управленческой компетентности руководителя дорожной организации.</b></p> <p>Задание: 1. Защита индивидуальных/групповых мини-проектов: «Программа адаптации для моей организации». 2. Обсуждение: чем отличается адаптация в ГУП, частной компании и федеральном учреждении? 3. Финальная рефлексия: «Что я возьму из курса в свою профессиональную жизнь?»</p> <p>В результате выполнения задания студенты осваивают навыки интеграции полученных знаний в управленческую практику.</p>

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Работа с лекционным материалом.
2	Работа с литературой.
3	Поиск кейсов.
4	Просмотр видео.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к текущему контролю.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 264 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-2666-8.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <a href="https://urait.ru/bcode/600161">https://urait.ru/bcode/600161</a> (дата обращения: 09.06.2026) — Текст : электронный.
2	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 427 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17946-0.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <a href="https://urait.ru/bcode/589490">https://urait.ru/bcode/589490</a> (дата обращения: 09.06.2026) — Текст : электронный.
3	Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <a href="https://urait.ru/bcode/584037">https://urait.ru/bcode/584037</a> (дата обращения: 09.06.2026) — Текст : электронный.
4	Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. URL: <a href="https://urait.ru/bcode/588625">https://urait.ru/bcode/588625</a> (дата обращения: 09.06.2026) — Текст : электронный.

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/>

Информационный портал Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.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.  
Яндекс. Браузер (или другой браузер).

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

Для проведения аудиторных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет во 2 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  
«Экономика труда и управление  
человеческими ресурсами»

Н.Ю. Матвеева

Согласовано:

Проректор

Т.О. Марканич

Председатель учебно-методической  
комиссии

Ю.В. Кравец