

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 03.09.2020 09:38:38

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd3d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Корпоративная культура»

Цель преподавания дисциплины.

Целью преподавания учебной дисциплины «Корпоративная культура» является формирование у студентов компетенций, необходимых для осуществления деятельности по управлению процессами в организации; формирование знаний, умений навыков, владения основными инструментами формирования организационной культуры в рамках управления персоналом.

Задачи изучения дисциплины.

Освоение студентами организационных действий, направленных на формирование организационной культуры в организации (предприятии); получение теоретических представлений об общей структуре курса и взаимосвязях его с другими дисциплинами; изучение диагностики состояния и тенденция развития организационной культуры, ее недостатки и признаки проявления и особенности восприятия в организации; ознакомление с проблемами, имеющимися в области исследования организационной культуры; изучение методов социального и психологического управления персоналом, способствующих развитию организационной культуры; изучение возможных изменений организационной культуры под влиянием внешней и внутренней среды организации; изучить эффективность системы управления персоналом в целом и отдельных ее элементов.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК- 6);
- знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);
- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37).

Разделы дисциплины Основные понятия, структура и содержание курса «Корпоративная культура». Системный подход в изучении

дисциплины организационная культура. Основные компоненты организационной культуры. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры. Содержание и показатели анализа организационной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры. Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)

Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » 08

2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная культура

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.03.03

(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом организации

наименование профиля, специализации или магистерской программы)

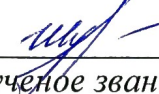
форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и аудита» «31» 08 2018 г., протокол № 1

Зав. кафедрой  / Бессонова Е.А.

Разработчик программы, к.т.н., доцент  / Шугаева О.В./
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки  / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2019 г., на заседании кафедры ЭУиА, 31.09.2019, №1
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой  / Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиА протокол №1 от 31.08.20
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой  / Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиА от 02.07.20, №7
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой  / Бессонова Е.А.

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Целью преподавания учебной дисциплины «Корпоративная культура» является формирование у студентов компетенций, необходимых для осуществления деятельности по управлению процессами в организации; формирование знаний, умений и навыков, владения основными инструментами формирования корпоративной культуры в рамках управления персоналом.

1.2 Задачи дисциплины

- освоение студентами организационных действий, направленных на формирование корпоративной культуры в организации (предприятии);
- получение теоретических представлений об общей структуре курса и взаимосвязях его с другими дисциплинами;
- изучение диагностики состояния и тенденция развития корпоративной культуры, ее недостатки и признаки проявления и особенности восприятия в организации;
- ознакомление с проблемами, имеющимися в области исследования корпоративной культуры;
- изучение методов социального и психологического управления персоналом, способствующих развитию корпоративной культуры;
- изучение возможных изменений корпоративной культуры под влиянием внешней и внутренней среды организации; изучить эффективность системы управления персоналом в целом и отдельных ее элементов.

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучив дисциплину «Корпоративная культура», студент должен:

Знать:

- основные элементы корпоративной культуры; цель корпоративной культуры, атрибуты корпоративной культуры;
- особенности и инструменты стратегического формирования и управления корпоративной культуры;
- технологию управления коллективом с позиций корпоративной культуры;
- стратегии сплочения коллектива через корпоративной культуру;
- о принципах и подходах влияния корпоративной культуры на личность, о направленности корпоративной культура на самосовершенствование и саморазвитие;

- об основных моделях и проблемах управления изменением корпоративной культуры, а также о возможных способах их решения;
- взаимодействие корпоративной культуры и культуры управления, особенности её восприятия в процессе делового и межличностного общения, оценки персонала, адаптации;
- подходы к внедрению корпоративной культуры в отечественном и зарубежном предпринимательстве;
- методы диагностики корпоративной культуры на предприятии (организации);
- взаимосвязь корпоративной культуры и стратегии организации;

Уметь:

- управлять корпоративной культурой;
- грамотно выстраивать отношения между руководством и работниками предприятия в рамках корпоративной культуры;
- определять влияние внешней среды на корпоративную культуру предприятия (организации);
- применять модели влияния корпоративной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность;
- анализировать влияние корпоративной культуры на производительность, дисциплину, текучесть кадров и их удовлетворенность работой;
- управлять инструментами оценки корпоративной культуры оценки конкурентных ценностей.

Владеть:

- инструментами формирования и управления организационной культуры;
- методами поддержания и укрепления корпоративной культуры;
- стратегиями формирования межконфессиональных коллективов с учетом их исторического развития в рамках корпоративной культуры;
- методами формирования организационной культуры;
- характеризовать факторы, влияющие на организационную культуру предприятия;
- стратегиями коррекции и восстановления культурных ценностей в организации;
- понятиями и видами культур и субкультур в организации и их влияния на корпоративную культуру;
- методикой анализа влияния корпоративной культуры на организационную эффективность;
- анализом изменений в организации в процессе реализации мероприятий в рамках данной корпоративной культуры;

У обучающихся формируются следующие **компетенции:**

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК- 6);
- знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);
- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37)

2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина (модуль) Б.1.Б.34 Корпоративная культура относится к базовой части профессионального цикла блока Б1 учебного плана. Изучается: – 3 курс, 5 семестр.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 часа.

Таблица 3.1. – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36,1
в том числе	
лекции	18
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	не

	предусмотрено
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрено
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	36,1
в том числе	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	0

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Таблица 3.3 – Краткое содержание лекционного курса

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Основные понятия, структура и содержание курса "корпоративная культура", системный подход в изучении дисциплины "Корпоративная культура"	Основные понятия курса «корпоративная культура». Структура корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Системный подход к изучению корпоративной культуры
2	Основные компоненты корпоративной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)	Ценности – ядро корпоративной культуры. Коммуникационные системы. Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника. Трудовая этика и мораль – этические ценности организации. Характер взаимодействия
3	Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры	Основные подходы к проблеме формирования корпоративной культуры. Методы поддержания и укрепления корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Проблемы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Основные источники и этапы формирования культуры организации.

4	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность	Понятие эффективности в управлении. Некоторые модели влияния культуры.
5	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры	Некоторые особенности корпоративной культур. Предпосылки формирования российской корпоративной культуры. Российская хозяйственная культура. Деловая культура. Корпоративная культура и корпоративная этика. Этические принципы организации. Этика руководителя. Этические принципы хорошего подчинённого.
6	Понятие и вид субкультур. сильные и слабые культуры	Субкультуры. Профессиональные субкультуры. Модальная и нормативная субкультуры предприятия. Контркультура. Формы проявления девиантного поведения. Гендерная субкультура. Возрастные различия субкультур. Сильные и слабые организационные культуры.
7	Содержание и показатели анализа корпоративной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	Значение и вопросы оценки корпоративной культуры. Инструменты оценки корпоративной культуры. Миссия организации и корпоративной культура. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Типология организационных культур.
8	Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры	Вариант систематизации организационных культур (организации "А" и "Б"). Национальные особенности персонала. Положительные и отрицательные организационные культуры. Изменения корпоративной культуры как объективный процесс. Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры. Механизмы изменения корпоративной культуры. Формирование корпоративного имиджа

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		Лк	№ лб	№ пр			
1	Основные понятия, структура и содержание курса "корпоративная культура", системный подход в изучении дисциплины "Корпоративная культура".	2	-	1	У-1, У2; М-1	2 - С, Р, Т	ОПК - 6
2	Основные компоненты корпоративной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)	2	-	2	У-1, У-2, У-3, М-1	4 - С, Р, Т	ПК-28, ПК-32
3	Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры	4	-	3, 4	У-2, У-6; М-1	8 - С, Р, Т	ПК-32

4	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность	2	-	5	У-2, У-5, У-8; М-1	12 - С, Р, Т	ОК-6, ПК-37
5	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры	2	-	6	У-2, У-8; М-1	14 - С, Р; Т	ОК-6, ОПК-6
6	Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры.	2	-	7	У-1, У-2, М-1	16 - С, Р; Т	ОК-5, ОК-6
7	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	2	-	8	У-1, У-5, М-1	17 - С, Р, Т	ПК-37
8	Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры	2	-	9	У-1, У-3	18 - С, Р, Т	ОК-6, ПК-32
ИТОГО		18		18			

С- собеседование, Р – реферат, Т – тестовое задание

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№ п/п	Наименование практических (семинарских) занятий	Объем, час
1	Предмет изучения дисциплины «корпоративная культура» Корпоративная культура как социально-экономическое явление. Понятие, структура и содержание корпоративной культуры. Понятие корпоративной культуры. Определения корпоративной культуры	2
2	Системный подход к изучению культуры: организационная культура как система; место культуры организации в социокультурной системе общества; основные элементы корпоративной культуры; ценности, нормы, другие элементы; структуры корпоративной культуры, уровни корпоративной культуры	2
3	Основные компоненты корпоративной культуры. Роль корпоративной культуры. Корпоративная культура с точки зрения сотрудников. Корпоративная культура с точки зрения менеджеров. Организационная культура и внешняя среда.	4
4	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры.	2
5	Типология культур. Характеристика основных типов. Виды культур. Типология Г. Хофштедаю. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди. Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке. Типология С. Хандию. Типология У. Оучи.	2
6	Принципы и методы формирования корпоративной культуры. Принципы формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Методы формирования корпоративной культуры.	2
7	Содержание и показатели анализа корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Показатели анализа корпоративной культуры. Характеристики и параметры корпоративной культуры.	2

8	Методы поддержания корпоративной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Методы изменения культуры. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность.	2
Итого		18

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	Корпоративная культура как социально-экономическое явление. Понятие, структура и содержание корпоративной культуры. Понятие корпоративной культуры. Определения корпоративной культуры	2-3-я неделя	4
2	Системный подход к изучению культуры: организационная культура как система; место культуры организации в социокультурной системе общества; основные элементы корпоративной культуры; ценности, нормы, другие элементы; структуры корпоративной культуры, уровни корпоративной культуры	4-5-я неделя	4
3	Основные компоненты корпоративной культуры. Роль корпоративной культуры. Корпоративная культура с точки зрения сотрудников. Корпоративная культура с точки зрения менеджеров. Организационная культура и внешняя среда.	6-7-я неделя	6
4	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры.	8-9-я неделя	4
5	Типология культур. Характеристика основных типов. Виды культур. Типология Г. Хофштедау. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди. Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке. Типология С. Хандию. Типология У. Оучи.	10-11-я неделя	4
6	Принципы и методы формирования корпоративной культуры. Принципы формирования корпоративной	12-13-я неделя	4

	культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Методы формирования корпоративной культуры.		
7	Содержание и показатели анализа корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Показатели анализа корпоративной культуры. Характеристики и параметры корпоративной культуры.	14-15-я неделя	4
8	Методы поддержания корпоративной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Методы изменения культуры. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность.	16-18-я неделя	6
Итого			36

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства

образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. № 301 реализация компетентностного подхода по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины «Корпоративная культура» предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разборов конкретных ситуаций.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 30 процентов от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 5.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	2	3	4
1	Организационная культура как социально-экономическое явление. Определение понятия «организационная культура» (практическое занятие)	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Организационная культура как система. Место культуры организации в социокультурной системе общества. Основные элементы организационной культуры (практическое занятие)	Разбор конкретных ситуаций	2
3	Факторы, влияющие на особенности организационной культуры (практическое занятие)	Разбор конкретных ситуаций	2
4	Влияние культуры на организационную эффективность (лекция)	Разбор конкретных ситуаций	2
5	Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры (лекция)	Разбор конкретных ситуаций	2
6	Типология культур, характеристика основных типов (лекция)	Разбор конкретных ситуаций	2
Итого:			12

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
1	2	3	4
ОК-5 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Иностранный язык Корпоративная культура Деловой иностранный язык Страноведение на иностранном языке Профессиональная этика и служебный этикет	Психология	
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Культурология Культура речи и деловое общение Корпоративная культура Профессиональная этика и служебный этикет	Психология Организационное поведение Конфликтология	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
ОПК-6 владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Математика Корпоративная культура Информатика Философия Профессиональная этика и служебный этикет Макроэкономика	Организационное поведение Внешний и внутренний PR Системный анализ проблем предприятия	

ПК-28- знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	корпоративная культура Организационно-функциональное структурирование компаний Информатика	Основы организации труда Защита информации Информационная безопасность	
	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности		
ПК-32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение	Корпоративная культура	Организационное поведение Внешний и внутренний PR	Психофизиология профессиональной деятельности
	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности		
ПК-37 - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Основы теории управления Корпоративная культура	Организационное поведение	Управление рисками Инновационный менеджмент в управлении персоналом Управленческие решения Технологии и методы принятия кадровых решений
	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности		

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Пороговый уровень («удовлетворительно»)
1	ОК-5 /начальны	<i>1.Доля освоенных обучающимся</i>	<i>Знать:</i> Основные элементы	<i>Знать:</i> понятие, структура и	<i>Знать:</i> принципы формирования

	й	<p>знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>организационной культуры; цель организационной культуры, атрибуты оргкультуры; - этапы формирования организационной культуры <i>Уметь:</i> определять различные направления организационной культуры <i>Владеть:</i> инструментами формирования и управления организационной культуры</p>	<p>содержание организационной культуры. Роль организационной культуры при формировании коллектива организации, определение ее целей и стратегии <i>Уметь:</i> грамотно выстраивать отношения между руководством и работниками предприятия в рамках организационной культуры <i>Владеть:</i> инструментальными средствами анализа организационной культуры</p>	<p>организационной культуры; особенности и инструменты стратегического формирования и управления организационной культуры <i>Уметь:</i> Формировать и управлять организационной культурой в организации <i>Владеть:</i> навыками в области разработки коммуникационной политики предприятия (организации)</p>
2	ОК-6 начальны й	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных</p>	<p><i>Знать:</i> сильные и слабые культуры, - типологию культур, стили управления <i>Уметь:</i> определять место культуры организации в социокультурной системе общества <i>Владеть:</i> Различными формами коммуникациями при передачи информации на предприятии</p>	<p><i>Знать:</i> технология управления коллективом с позиций организационной культуры <i>Уметь:</i> определять влияние внешней среды на организационную культуру предприятия (организации); формировать коллектив с разными культурными взглядами <i>Владеть:</i> Методы поддержания и укрепления организационной культур</p>	<p><i>Знать:</i> стратегии сплочения коллектива через организационную культуру; <i>Уметь:</i> формировать в коллективе чувство сопричастности в достижениях предприятия (организации) <i>Владеть:</i> Владеть стратегиями формирования межконфессиональных коллективов с учетом их исторического развития</p>

3	ОПК- 6 начальны й	<p><i>ситуациях</i></p> <p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><i>Знать:</i> основные критерии отнесения культур к определённому типу</p> <p><i>Уметь:</i> проводить оценку эффективности организационной культуры</p> <p><i>Владеть:</i> основными методами и инструментами формирования, поддержания и развития организационных культур</p>	<p><i>Знать:</i> коллективные представления о средствах достижения поставленных целей, о критериях оценки результатов</p> <p><i>Уметь:</i> формировать коллективные представления о конкретных целях, определяемых основной миссией организации</p> <p><i>Владеть:</i> системой стимулирования и мотивации, - критериями отбора в организацию</p>	<p><i>Знать:</i> процесс формирования коллективных представлений о миссии и стратегии предприятия (организации)</p> <p><i>Уметь:</i> применять модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность</p> <p><i>Владеть:</i> стратегиями коррекции и восстановления культурных ценностей в организации</p>
4	ПК-28 начальны й	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых</p>	<p><i>Знать:</i> установки в межличностном общении и их влияние на эффективность общения</p> <p><i>Уметь:</i> классифицировать каналы коммуникаций</p> <p><i>Владеть:</i> каналами коммуникации в организации</p>	<p><i>Знать:</i> использовать коммуникационные технологии для укрепления организационных культур</p> <p><i>Уметь:</i> организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач</p> <p><i>Владеть:</i> навыками использования некоторого минимума практических приемов влияния на организационное поведение</p>	<p><i>Знать:</i> взаимодействие организационной культуры и культуры управления, особенности её восприятия в процессе делового и межличностного общения, оценки персонала, адаптации</p> <p><i>Уметь:</i> анализировать и эффективно использовать в деятельности способы коммуникации</p> <p><i>Владеть:</i> вербальными и невербальными способами передачи</p>

		<i>и нестандартных ситуациях</i>			информация –
5	ПК-28 начальны й	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<i>Знать:</i> установки в межличностном общении и их влияние на эффективность общения <i>Уметь:</i> классифицировать каналы коммуникаций <i>Владеть:</i> каналами коммуникации в организации	<i>Знать:</i> использовать коммуникационные технологии для укрепления организационных культур <i>Уметь:</i> организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач <i>Владеть:</i> навыками использования некоторого минимума практических приемов влияния на организационное поведение	<i>Знать:</i> взаимодействие организационной культуры и культуры управления, особенности её восприятия в процессе делового и межличностного общения, оценки персонала, адаптации <i>Уметь:</i> анализировать и эффективно использовать в деятельности способы коммуникации <i>Владеть:</i> вербальными и невербальными способами передачи информация –
6	ПК-32 начальны й	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в	<i>Знать:</i> Типологии организационных культур, уровни корпоративной культуры <i>Уметь:</i> определять тип организационной культуры <i>Владеть:</i> навыками диагностики организационной культуры	<i>Знать:</i> сущность и структуру организационной культуры <i>Уметь:</i> определять формулировать миссию организации и в результате анализа выработать стратегии развития организации <i>Владеть:</i> Методами диагностики и управления корпоративной культуры в организации;	<i>Знать:</i> параметры культуры организации устойчивые к изменениям <i>Уметь:</i> приметь показатели анализа организационной культуры обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации <i>Владеть:</i> навыками диагностики организационной культуры и

		<i>и</i> типовых нестандартных ситуациях			умением применять их на практике
7	ПК-37 начальны й	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<i>Знать:</i> Процесс формирования организационной культуры в организации <i>Уметь:</i> оперировать с помощью взаимосвязанных подсистем– культурных комплексов - деятельностно-ролевого культурного комплекса <i>Владеть:</i> основными подходами в проблеме формирования организационной культуры на предприятии (организации)	<i>Знать:</i> Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации <i>Уметь:</i> В рамках организационной культуры влиять на культуру труда, хозяйственной, деловой и управленческой деятельности предприятия (организации) <i>Владеть:</i> Изменениями организационной культуры как объективным процессом на предприятии организации	<i>Знать:</i> Технологии организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом и управления организационной культурой на предприятии (организации) <i>Уметь:</i> Управлять инструментами оценки организационной культуры оценки конкурентных ценностей <i>Владеть:</i> Национальными особенностями персонала на предприятии (организации)

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Основные понятия, структура и содержание курса "корпоративная культура", системный подход в изучении дисциплины "Корпоративная культура"	ОПК -6	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№1-2	Согласно табл.7.1
				Тест	№ 1	
				Собеседование	№1-5	
2	Основные компоненты корпоративной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)	ПК-28, ПК-32	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№2-3	Согласно табл.7.1
				Тесты	№ 2	
				Собеседование	№ 6- 11	
3	Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры	ПК-32	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 4-5	Согласно табл.7.1
				Тесты	№43	
				Собеседование	№12-16	
4	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность.	ОК-6, ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 6-7	Согласно табл.7.1
				Тесты	№ 4	
				Собеседование	№ 17-23	
5	Факторы, влияющие на	ОК-6, ОПК-6	Лекция Практическое	Рефераты	№8-10	Согласно табл.7.1

	особенности корпоративной культуры.		занятие Самостоятельная работа	Тесты	№ 5	
				Собеседование	№ 24-29	
6	Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры.	ОК-5, ОК-6	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 11-13	Согласно табл.7.1
				Тесты	№ 6	
				Собеседование	№	
7	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 14-15	Согласно табл.7.1
				Тесты	№ 7	
				Собеседование	№ 30- 36	
8	Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры	ОК-6, ПК-32	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 16-17	Согласно табл.7.1
				Тесты	№ 8	
				Собеседование	№ 37-42	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Тест 1

1. Сколько уровней культуры на предприятии (организации):

- 1) 1
- 2) 2
- 3) 3
- 4) 4

2. Что является нижним уровнем культуры на предприятии (организации):

- 1) организационная культура
- 2) управленческая культура
- 3) контркультура
- 4) национальная культура

3. Объектом корпоративной культуры является:

- 1) процесс формирования основных ценностей организации
- 2) формирование взаимоотношений и взаимосвязей между людьми и подразделениями
- 3) любая социально- экономическая система, поддающаяся управлению
- 4) действующая в организации система коммуникации

4. Методами, используемыми при формировании и развитии организационной культуры, являются:

- 1) эмпирический метод
- 2) методы системного анализа
- 3) метод моделирования конфликта
- 4) метод математического моделирования

5. Более ёмким является понятие:

- 1) организационная культура
- 2) корпоративная культура
- 3) они одинаковы
- 4) это разные понятия, их нельзя сравнивать

6. Что не является основным принципом корпоративной культуры:

- 1) всеобщность
- 2) обоснованность
- 3) априорность
- 4) субъективность

7. По стилю управления корпоративной культуры подразделяются на:

- 1) бюрократическую и демократическую
- 2) авторитарную и либеральную
- 3) либеральную и бюрократическую
- 4) демократическую и авторитарную

8. В бюрократической корпоративной культуре основным мотивом деятельности работника является:

- 1) экономический интерес
- 2) вызов, влекущий самореализацию
- 3) общие командные цели
- 4) социальные отношения

9. Объединения людей, сообща реализующих интересы, программы, цели, социально-культурные установки, противостоящие фундаментальным принципам, ценностям и правилам общества это:

- 1) неформальные организации
- 2) контркультурные организации
- 3) формальные организации
- 4) ассоциативные организации

10. Набор наиболее важных положений, применяемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях и нормах, которые служат ориентирами поведения и действий персонала

- 1) корпоративная культура;
- 2) социальная культура
- 3) общественная культура
- 4) народная культура

11. Корпоративная культура – это:

- 1) культура организации;
- 2) фирменная культура;
- 3) культура предпринимательства;
- 4) культура общественная

12. Компонентами корпоративной культуры являются:

- 1) принятая система лидерства;
- 2) стили разрешения конфликтов;
- 3) принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы;
- 4) нет правильного ответа

13. *Призыв или обращение в лаконичной форме, выражающее руководящую идею, требование:*

- 1) лозунг;
- 2) организационное табу;
- 3) ритуал

14. *Характеристики корпоративной культуры:*

- 1) нормы поведения;
- 2) культура общения;
- 3) деловой этикет;
- 4) трудовая этика;
- 5) автоматизация бухгалтерского учета

15. *Способ взаимодействия в рамках коллективного решения задач или проблем:*

- 1) осознание работником своего места в коллективе (группе);
- 2.) тип совместной деятельности;
- 3) нормы поведения;
- 4) тип управления

16. *Часть культуры поведения, которая выражается главным образом в речи, во взаимном обмене репликами и беседе:*

- 1) культура общения;
- 2) тип совместной деятельности;
- 3) нормы поведения;
- 4) тип управления

17. *Внутренние коммуникации одной организации, функционирующие на различных территориальных объектах данной организации:*

- 1) корпоративная информационная система;
- 2) деловой этикет;
- 3) традиции компании;
- 4) особенности трактовки полномочий и ответственности

18. *Установленный порядок поведения в сфере бизнеса и деловых контактов:*

- 1) корпоративная информационная система;
- 2) деловой этикет;
- 3) традиции компании;
- 4) особенности трактовки полномочий и ответственности

19. *Образцы порядка, отношений, поведения, деятельности, принадлежащие к наследию компании и охраняемые общественным мнением:*

- 1) корпоративная информационная система;
- 2) деловой этикет;
- 3) традиции компании;

4) особенности трактовки полномочий и ответственности

20. *Основные составляющие трудовой этики:*

- 1) ценности,
- 2) права и обязанности;
- 3) правила;
- 4) взаимоотношения
- 5) нет правильного ответа

21. *Эмблема и цветовая гамма корпоративной культуры:*

- 1) символика;
- 2) тип совместной деятельности;
- 3) нормы поведения;
- 4) тип управления

22. *Набор ориентиров, что такое хорошо и что такое плохо:*

- 1) взаимоотношения;
- 2) ценности;
- 3) нормы;
- 4) коммуникационная система и язык общения

23. *Совокупность элементов корпоративной культуры по выполнению работы, информированию работников; подходов к объяснению причин и др.:*

- 1) вера во что-то и отношение или расположение к чему-то;
- 2) процесс развития работника;
- 3) нормы;
- 4) коммуникационная система и язык общения

ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Понятие культура, подходы к анализу «культуры».
2. Понятие организационной культуры и её элементы.
3. Множественность представлений о сущности феномена культуры. Определения культуры.
4. Культура, цивилизация и массовая культура. Социокультурная среда организаций и человека.
5. Природа и сущность организационной культуры.
6. Общее и различия понятий «организационная культура» и «корпоративная культура».
7. Эволюция наук об управлении: корпоративная культура как инструмент управления персоналом организации
8. Методы изучения организационной культуры
9. Системный подход к изучению организационной культуры
10. Внешние и внутренние факторы организационной культуры
11. Организационный климат
12. Тип руководителя и стиль руководства / лидерства
13. Организационный этикет
14. Психологические типы сотрудников, коллектива
15. Личностные неосознаваемые факторы

16. Понятие и виды субкультур
17. Сильные и слабые организационные культуры
18. Основы типологии организационных культур
19. Научные взгляды Г. Хофстеде
20. Научные взгляды Ф. Тромпенаарса
21. Научные взгляды Д. Ламмерса и Д. Хиксона
22. Научные взгляды У. Оучи
23. Научные взгляды Т. Питерса и Р. Уотермена
24. Научные взгляды Т. Дилла и А. Кеннеди
25. Научные взгляды М. Бурке
26. Научные взгляды Р. Блейка и Д. Мутона
27. Научные взгляды Д. Сонненфельда
28. «Концепция конкурирующих ценностей» К. Камерона и Р. Куинна.
29. Модель организационной культуры Д. Денисона
30. Концепция социокультурной среды
31. Содержание и подходы к определению показателей анализа организационной культуры
32. Методы диагностики организационной культуры
33. Методики диагностики организационной культуры: OSAI, Д. Денисон
34. Принципы формирования организационной культуры
35. Методы и факторы формирования организационной культуры
36. Цели, решаемые в процессе поддержания организационной культуры
37. Основные методы поддержания организационной культуры
38. Методы и факторы изменения организационной культуры
39. Технология формирования корпоративной культуры
40. Понятие организационной эффективности
41. Виды организационной эффективности
42. Эффективность в разных типах организационных культур

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ

1. Роль организационной культуры в эффективном функционировании и развитии организации.
2. Типология организационной культуры.
3. Организация изучения культуры предприятия.
4. Организационные символы современных предприятий и коммерческих фирм.
5. Легенды, истории и мифы как составляющие организационной культуры.
6. Ценности современных организаций.
7. Нормы и правила как составляющие организационной культуры.
8. Социально-психологический климат как составляющая организационной культуры.
9. Формирование культуры современной организации.
10. Поддержание культуры организации.

11. Организационное развитие и организационная культура.
12. Безопасность организационного развития компании.
13. Имидж организации и его формирование.
14. Коммуникативное единство организации.
15. Организационная культура и система управления знаниями
16. Коммуникационные технологии укрепления организационной культуры.
17. Лояльность в понимании различных организационных культур

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2018 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
5 семестр				
Практическое занятие №1 Основные понятия, структура и содержание курса "корпоративная культура", системный подход в изучении дисциплины "Корпоративная культура".	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №2 Основные компоненты корпоративной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №3 Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №4 Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №5 Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №6 Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по

		изученным темам.		изученным темам.
Практическое занятие №7 Содержание и показатели анализа организационной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое задание № 8 Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры	1	Задание выполнено, но имеются недочеты и неточности формулировок.	2	Задание выполнено в полном объеме, структура и содержание соответствуют заданию
СРС (реферат)	8	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	16	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №3	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №4	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №5	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №6	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №7	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №8	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Зачет	0	Ответы неполные, удовлетворительное	36	Даны полные ответы на все

		знание материала		вопросы
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1. Основная и дополнительная учебная литература

1. Барков С. А. Социология организаций [Текст]: учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак. - Москва: Юрайт, 2015. - 395, [1] с.

2. Грошев И. В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник / И. В. Грошев, А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 536 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru/>

8.2. Дополнительная литература

1. Культура организации: проблемы формирования и управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Международная академия менеджмента, Институт проблем экономического возрождения; под ред. А. Н. Асаула [и др.]. - СПб.: Гуманистика, 2006. - 203 с.

2. Две недели на культуру [Электронный ресурс]: учебный видеокейс / автор сценария С. А. Беззубцев. - СПб.: Решение: учебное видео, 2007. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) ; + Записка для преподавателя (20) с. - (Психология управления). - Систем. требования: Microsoft Windows 98/NT/ME/2000/XP, Microsoft DirectX ; процессор Pentium III с тактовой частотой не менее 600MHz ; объем оперативной памяти не менее 128 Мб ; видеокарта с памятью не менее 16Мб ; звуковая карта. - Загл. с контейнера. - Диск и сопровод. материал помещены в контейнер 19x14 см.

3. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом [Текст] / С. В. Василенко. - М.: «Дашков и Ко», 2009. - 136 с.

4. Козлов В. В. Корпоративная культура [Текст]: учебно-практическое пособие / В. В. Козлов. - М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2009. - 304 с.

5. Кунде Й. Уникальность теперь... или никогда. Книга о корпоративной религии [Текст] / пер. с англ. - СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. - 352 с.

6. Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст]: учебное пособие / Т. О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 395 с.

7. Мордовин С. К. Управление персоналом. Современная российская практика [Текст]: учебное пособие для вузов / С. К. Мордовин. - 2-е изд. - СПб.: Питер, 2008. - 304 с.

8. Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство [Текст]: учебник. - 3-е изд. - СПб.: Питер, 2008. - 364 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Организационная культура [Электронный ресурс]: методические рекомендации по выполнению практических занятий для студентов направления подготовки 38.03.03 / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. О. В. Шугаева. - Курск: ЮЗГУ, 2016. - 62 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по организационной культуре и экономическим наукам в библиотеке университета:

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Общественные науки и современность

Российский экономический журнал

Социологические исследования

Справочник кадровика

Экономист

Эксперт

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Авторские мультимедийные презентации в формате Microsoft Office Power Point и Mind Manager. набор браузеров Internet Explorer, Google Chrome, Firefox, обеспечивающих возможность выхода в Internet.

3. Интернет-ресурсы:
4. Федеральный образовательный портал «ЭСМ (Экономика. Социология. Менеджмент). – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>.
5. Официальный сайт Института корпоративной культуры. - Режим доступа: <http://www.corpculture.ru/>.
6. Официальный сайт проекта «Hrh.ru» (Человеческие ресурсы России). – режим доступа: <http://www.rhr.ru/>.
7. Официальный сайт для специалистов в области управления человеческими ресурсами «HR-zone.net». – Режим доступа: <http://www.hr-zone.net/>.
8. Официальный сайт сообщества менеджеров «E-executive.ru». – Режим доступа: <http://www.e-executive.ru/>.
9. Официальный сайт сообщества менеджеров по персоналу «HR-ua.com». – Режим доступа: <http://www.hr-ua.com/>.
10. Официальный портал сообщества HR-менеджеров «HR-Portal». – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/>.
11. Официальный сайт независимого проекта «Корпоративный менеджмент». – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/>.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Корпоративная культура» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты

готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступать на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по практическим работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Корпоративная культура»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепление освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Корпоративная культура» с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Корпоративная культура» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся

необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер измен ения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменен ных	заменен ных	аннулиров анных	новых			
1	1				1		
2							

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)



Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

« 18 »

04

2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная культура

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность)

(шифр согласно ФГОС)

38.03.03

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом организации

наименование профиля, специализации или магистерской программы)

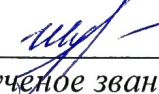
форма обучения **очная**

(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «Экономики, управления и аудита» «31» 08 2018 г., протокол № 1

Зав. кафедрой  / Бессонова Е.А.

Разработчик программы, к.т.н., доцент  / Шугаева О.В./
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки  / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» 03 2019 г., на заседании кафедры ЭУиА, 31.09.2019, №1
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой  / Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиА протокол №1 от 31.08.20
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой  / Бессонова Е.А.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 38.03.03 – Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры ЭУиА от 02.07.20, №7
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой  / Бессонова Е.А.

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Целью преподавания учебной дисциплины «Корпоративная культура» является формирование у студентов компетенций, необходимых для осуществления деятельности по управлению процессами в организации; формирование знаний, умений и навыков, владения основными инструментами формирования корпоративной культуры в рамках управления персоналом.

1.2 Задачи дисциплины

- освоение студентами организационных действий, направленных на формирование корпоративной культуры в организации (предприятии);
- получение теоретических представлений об общей структуре курса и взаимосвязях его с другими дисциплинами;
- изучение диагностики состояния и тенденция развития корпоративной культуры, ее недостатки и признаки проявления и особенности восприятия в организации;
- ознакомление с проблемами, имеющимися в области исследования корпоративной культуры;
- изучение методов социального и психологического управления персоналом, способствующих развитию корпоративной культуры;
- изучение возможных изменений корпоративной культуры под влиянием внешней и внутренней среды организации; изучить эффективность системы управления персоналом в целом и отдельных ее элементов.

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучив дисциплину «Корпоративная культура», студент должен:

Знать:

- основные элементы корпоративной культуры; цель корпоративной культуры, атрибуты корпоративной культуры;
- особенности и инструменты стратегического формирования и управления корпоративной культуры;
- технологию управления коллективом с позиций корпоративной культуры;
- стратегии сплочения коллектива через корпоративной культуру;
- о принципах и подходах влияния корпоративной культуры на личность, о направленности корпоративной культура на самосовершенствование и саморазвитие;

- об основных моделях и проблемах управления изменением корпоративной культуры, а также о возможных способах их решения;
- взаимодействие корпоративной культуры и культуры управления, особенности её восприятия в процессе делового и межличностного общения, оценки персонала, адаптации;
- подходы к внедрению корпоративной культуры в отечественном и зарубежном предпринимательстве;
- методы диагностики корпоративной культуры на предприятии (организации);
- взаимосвязь корпоративной культуры и стратегии организации;

Уметь:

- управлять корпоративной культурой;
- грамотно выстраивать отношения между руководством и работниками предприятия в рамках корпоративной культуры;
- определять влияние внешней среды на корпоративную культуру предприятия (организации);
- применять модели влияния корпоративной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность;
- анализировать влияние корпоративной культуры на производительность, дисциплину, текучесть кадров и их удовлетворенность работой;
- управлять инструментами оценки корпоративной культуры оценки конкурентных ценностей.

Владеть:

- инструментами формирования и управления организационной культуры;
- методами поддержания и укрепления корпоративной культуры;
- стратегиями формирования межконфессиональных коллективов с учетом их исторического развития в рамках корпоративной культуры;
- методами формирования организационной культуры;
- характеризовать факторы, влияющие на организационную культуру предприятия;
- стратегиями коррекции и восстановления культурных ценностей в организации;
- понятиями и видами культур и субкультур в организации и их влияния на корпоративную культуру;
- методикой анализа влияния корпоративной культуры на организационную эффективность;
- анализом изменений в организации в процессе реализации мероприятий в рамках данной корпоративной культуры;

У обучающихся формируются следующие **компетенции:**

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК- 6);
- знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);
- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37)

2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина (модуль) Б.1.Б34 Корпоративная культура относится к базовой части профессионального цикла блока Б1 учебного плана. Изучается: – 1 курс, 1 семестр.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы (з.е.), 72 часа.

Таблица 3.1. – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	6,1
в том числе	
лекции	4
лабораторные работы	0
практические занятия	2
экзамен	не предусмотрено

зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрено
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	6,1
в том числе	
лекции	4
лабораторные занятия	0
практические занятия	2
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	61,9
Контроль/экс. (подготовка к экзамену)	4

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Таблица 3.3 – Краткое содержание лекционного курса

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Основные понятия, структура и содержание курса "корпоративная культура", системный подход в изучении дисциплины "Корпоративная культура"	Основные понятия курса «корпоративная культура». Структура корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Системный подход к изучению корпоративной культуры
2	Основные компоненты корпоративной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)	Ценности – ядро корпоративной культуры. Коммуникационные системы. Внешний вид персонала – деловой облик сотрудника. Трудовая этика и мораль – этические ценности организации. Характер взаимодействия
3	Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры	Основные подходы к проблеме формирования корпоративной культуры. Методы поддержания и укрепления корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Проблемы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Основные источники и этапы формирования культуры организации.

4	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность	Понятие эффективности в управлении. Некоторые модели влияния культуры.
5	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры	Некоторые особенности корпоративной культур. Предпосылки формирования российской корпоративной культуры. Российская хозяйственная культура. Деловая культура. Корпоративная культура и корпоративная этика. Этические принципы организации. Этика руководителя. Этические принципы хорошего подчинённого.
6	Понятие и вид субкультур. сильные и слабые культуры	Субкультуры. Профессиональные субкультуры. Модальная и нормативная субкультуры предприятия. Контркультура. Формы проявления девиантного поведения. Гендерная субкультура. Возрастные различия субкультур. Сильные и слабые организационные культуры.
7	Содержание и показатели анализа корпоративной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	Значение и вопросы оценки корпоративной культуры. Инструменты оценки корпоративной культуры. Миссия организации и корпоративной культура. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Типология организационных культур.
8	Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры	Вариант систематизации организационных культур (организации "А" и "Б"). Национальные особенности персонала. Положительные и отрицательные организационные культуры. Изменения корпоративной культуры как объективный процесс. Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры. Механизмы изменения корпоративной культуры. Формирование корпоративного имиджа

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		Лк	№ лб	№ пр.			
1	Основные понятия, структура и содержание курса "корпоративная культура", системный подход в изучении дисциплины "Корпоративная культура".	0,5	-	1	У-1, У2; М-1	2 - С, Р, Т	ОПК - 6
2	Основные компоненты корпоративной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)	0,5	-	2	У-1, У-2, У-3, М-1	4 - С, Р, Т	ПК-28, ПК-32
3	Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры	0,5	-	4,3	У-2, У-6; М-1	8 - С, Р, Т	ПК-32

4	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность	0,5	-	5	У-2, У-5, У-8; М-1	12 - С, Р, Т	ОК-6, ПК-37
5	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры	0,5	-	6	У-2, У-8; М-1	14 - С, Р; Т	ОК-6, ОПК-6
6	Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры.	0,5	-	7	У-1, У-2, М-1	16 - С, Р; Т	ОК-5, ОК-6
7	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	0,5	-	8	У-1, У-5, М-1	17 - С, Р, Т	ПК-37
8	Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры	0,5	-	9	У-1, У-3	18 - С, Р, Т	ОК-6, ПК-32
ИТОГО		4		2			

С- собеседование, Р – реферат, Т – тестовое задание

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№ п/п	Наименование практических (семинарских) занятий	Объем, час
1	Предмет изучения дисциплины «корпоративная культура» Корпоративная культура как социально-экономическое явление. Понятие, структура и содержание корпоративной культуры. Понятие корпоративной культуры. Определения корпоративной культуры	0,25
2	Системный подход к изучению культуры: организационная культура как система; место культуры организации в социокультурной системе общества; основные элементы корпоративной культуры; ценности, нормы, другие элементы; структуры корпоративной культуры, уровни корпоративной культуры	0,25
3	Основные компоненты корпоративной культуры. Роль корпоративной культуры. Корпоративная культура с точки зрения сотрудников. Корпоративная культура с точки зрения менеджеров. Организационная культура и внешняя среда.	0,25
4	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры.	0,25
5	Типология культур. Характеристика основных типов. Виды культур. Типология Г. Хофштедау. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди. Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке. Типология С. Хандию. Типология У. Оучи.	0,25
6	Принципы и методы формирования корпоративной культуры. Принципы формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Методы формирования корпоративной культуры.	0,25
7	Содержание и показатели анализа корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Показатели анализа корпоративной культуры. Характеристики и параметры корпоративной культуры.	0,25

8	Методы поддержания корпоративной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Методы изменения культуры. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность.	0,2 5
Итого		2

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	Корпоративная культура как социально-экономическое явление. Понятие, структура и содержание корпоративной культуры. Понятие корпоративной культуры. Определения корпоративной культуры	2-3-я неделя	7
2	Системный подход к изучению культуры: организационная культура как система; место культуры организации в социокультурной системе общества; основные элементы корпоративной культуры; ценности, нормы, другие элементы; структуры корпоративной культуры, уровни корпоративной культуры	4-5-я неделя	8
3	Основные компоненты корпоративной культуры. Роль корпоративной культуры. Корпоративная культура с точки зрения сотрудников. Корпоративная культура с точки зрения менеджеров. Организационная культура и внешняя среда.	6-7-я неделя	8
4	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры.	8-9-я неделя	8
5	Типология культур. Характеристика основных типов. Виды культур. Типология Г. Хофштедау. Типология Т. Е. Дейла и А. А. Кеннеди. Типология Р. Акоффа. Типология М. Бурке. Типология С. Хандию. Типология У. Оучи.	10-11-я неделя	8
6	Принципы и методы формирования корпоративной культуры. Принципы формирования корпоративной	12-13-я неделя	8

	культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Методы формирования корпоративной культуры.		
7	Содержание и показатели анализа корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Показатели анализа корпоративной культуры. Характеристики и параметры корпоративной культуры.	14-15-я неделя	8
8	Методы поддержания корпоративной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Методы изменения культуры. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность.	16-18-я неделя	7
Итого			62

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства

образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. № 301 реализация компетентностного подхода по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины «Корпоративная культура» предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разборов конкретных ситуаций.

По данной дисциплине интерактивные занятия не предусмотрены

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
1	2	3	4
ОК-5 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Иностранный язык Корпоративная культура Деловой иностранный язык Страноведение на иностранном языке Профессиональная этика и служебный этикет	Психология	
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Культурология Культура речи и деловое общение Корпоративная культура Профессиональная этика и служебный этикет	Психология Организационное поведение Конфликтология	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
ОПК-6 владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Математика Корпоративная культура Информатика Философия Профессиональная этика и служебный этикет Макроэкономика	Организационное поведение Внешний и внутренний PR Системный анализ проблем предприятия	

ПК-28- знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	корпоративная культура Организационно-функциональное структурирование компаний Информатика	Основы организации труда Защита информации Информационная безопасность	
	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности		
ПК-32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение	Корпоративная культура	Организационное поведение Внешний и внутренний PR	Психофизиология профессиональной деятельности
	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности		
ПК-37 - способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Основы теории управления Корпоративная культура	Организационное поведение	Управление рисками Инновационный менеджмент в управлении персоналом Управленческие решения Технологии и методы принятия кадровых решений
	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности		

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

№ п/п	Код компетенции/ этап	Показатели оценивая компетенций	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Пороговый уровень («удовлетворительно»)
1	ОК-5 /начальны	<i>1.Доля освоенных обучающимся</i>	<i>Знать:</i> Основные элементы	<i>Знать:</i> понятие, структура и	<i>Знать:</i> принципы формирования

	й	<p>знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p>организационной культуры; цель организационной культуры, атрибуты оргкультуры; - этапы формирования организационной культуры <i>Уметь:</i> определять различные направления организационной культуры <i>Владеть:</i> инструментами формирования и управления организационной культуры</p>	<p>содержание организационной культуры. Роль организационной культуры при формировании коллектива организации, определение ее целей и стратегии <i>Уметь:</i> грамотно выстраивать отношения между руководством и работниками предприятия в рамках организационной культуры <i>Владеть:</i> инструментальными средствами анализа организационной культуры</p>	<p>организационной культуры; особенности и инструменты стратегического формирования и управления организационной культуры <i>Уметь:</i> Формировать и управлять организационной культурой в организации <i>Владеть:</i> навыками в области разработки коммуникационной политики предприятия (организации)</p>
2	ОК-6 начальны й	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных</p>	<p><i>Знать:</i> сильные и слабые культуры, - типологию культур, стили управления <i>Уметь:</i> определять место культуры организации в социокультурной системе общества <i>Владеть:</i> Различными формами коммуникациями при передачи информации на предприятии</p>	<p><i>Знать:</i> технология управления коллективом с позиций организационной культуры <i>Уметь:</i> определять влияние внешней среды на организационную культуру предприятия (организации); формировать коллектив с разными культурными взглядами <i>Владеть:</i> Методы поддержания и укрепления организационной культур</p>	<p><i>Знать:</i> стратегии сплочения коллектива через организационную культуру; <i>Уметь:</i> формировать в коллективе чувство сопричастности в достижениях предприятия (организации) <i>Владеть:</i> Владеть стратегиями формирования межконфессиональных коллективов с учетом их исторического развития</p>

3	ОПК- 6 начальны й	<p><i>ситуациях</i></p> <p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><i>Знать:</i> основные критерии отнесения культур к определённому типу <i>Уметь:</i> проводить оценку эффективности организационной культуры <i>Владеть:</i> основными методами и инструментами формирования, поддержания и развития организационных культур</p>	<p><i>Знать:</i> коллективные представления о средствах достижения поставленных целей, о критериях оценки результатов <i>Уметь:</i> формировать коллективные представления о конкретных целях, определяемых основной миссией организации <i>Владеть:</i> системой стимулирования и мотивации, - критериями отбора в организацию</p>	<p><i>Знать:</i> процесс формирования коллективных представлений о миссии и стратегии предприятия (организации) <i>Уметь:</i> применять модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность <i>Владеть:</i> стратегиями коррекции и восстановления культурных ценностей в организации</p>
4	ПК-28 начальны й	<p>1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых</p>	<p><i>Знать:</i> установки в межличностном общении и их влияние на эффективность общения <i>Уметь:</i> классифицировать каналы коммуникаций <i>Владеть:</i> каналами коммуникации в организации</p>	<p><i>Знать:</i> использовать коммуникационные технологии для укрепления организационных культур <i>Уметь:</i> организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач <i>Владеть:</i> навыками использования некоторого минимума практических приемов влияния на организационное поведение</p>	<p><i>Знать:</i> взаимодействие организационной культуры и культуры управления, особенности её восприятия в процессе делового и межличностного общения, оценки персонала, адаптации <i>Уметь:</i> анализировать и эффективно использовать в деятельности способы коммуникации <i>Владеть:</i> вербальными и невербальными способами передачи</p>

		<i>и нестандартных ситуациях</i>			информация –
5	ПК-28 начальны й	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<i>Знать:</i> установки в межличностном общении и их влияние на эффективность общения <i>Уметь:</i> классифицировать каналы коммуникаций <i>Владеть:</i> каналами коммуникации в организации	<i>Знать:</i> использовать коммуникационные технологии для укрепления организационных культур <i>Уметь:</i> организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач <i>Владеть:</i> навыками использования некоторого минимума практических приемов влияния на организационное поведение	<i>Знать:</i> взаимодействие организационной культуры и культуры управления, особенности её восприятия в процессе делового и межличностного общения, оценки персонала, адаптации <i>Уметь:</i> анализировать и эффективно использовать в деятельности способы коммуникации <i>Владеть:</i> вербальными и невербальными способами передачи информация –
6	ПК-32 начальны й	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в	<i>Знать:</i> Типологии организационных культур, уровни корпоративной культуры <i>Уметь:</i> определять тип организационной культуры <i>Владеть:</i> навыками диагностики организационной культуры	<i>Знать:</i> сущность и структуру организационной культуры <i>Уметь:</i> определять формулировать миссию организации и в результате анализа выработать стратегии развития организации <i>Владеть:</i> Методами диагностики и управления корпоративной культуры в организации;	<i>Знать:</i> параметры культуры организации устойчивые к изменениям <i>Уметь:</i> приметь показатели анализа организационной культуры обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации <i>Владеть:</i> навыками диагностики организационной культуры и

		<i>и</i> типовых нестандартных ситуациях			умением применять их на практике
7	ПК-37 начальны й	1.Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	<i>Знать:</i> Процесс формирования организационной культуры в организации <i>Уметь:</i> оперировать с помощью взаимосвязанных подсистем– культурных комплексов - деятельностно-ролевого культурного комплекса <i>Владеть:</i> основными подходами в проблеме формирования организационной культуры на предприятии (организации)	<i>Знать:</i> Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации <i>Уметь:</i> В рамках организационной культуры влиять на культуру труда, хозяйственной, деловой и управленческой деятельности предприятия (организации) <i>Владеть:</i> Изменениями организационной культуры как объективным процессом на предприятии организации	<i>Знать:</i> Технологии организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом и управления организационной культурой на предприятии (организации) <i>Уметь:</i> Управлять инструментами оценки организационной культуры оценки конкурентных ценностей <i>Владеть:</i> Национальными особенностями персонала на предприятии (организации)

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Основные понятия, структура и содержание курса "корпоративная культура", системный подход в изучении дисциплины "Корпоративная культура"	ОПК -6	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№1-2	Согласно табл.7.1
				Тест	№ 1	
				Собеседование	№1-5	
2	Основные компоненты корпоративной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)	ПК-28, ПК-32	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№2-3	Согласно табл.7.1
				Тесты	№ 2	
				Собеседование	№ 6- 11	
3	Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры	ПК-32	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 4-5	Согласно табл.7.1
				Тесты	№43	
				Собеседование	№12-16	
4	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность.	ОК-6, ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 6-7	Согласно табл.7.1
				Тесты	№ 4	
				Собеседование	№ 17-23	
5	Факторы, влияющие на	ОК-6, ОПК-6	Лекция Практическое	Рефераты	№8-10	Согласно табл.7.1

	особенности корпоративной культуры.		занятие Самостоятельная работа	Тесты	№ 5	
				Собеседование	№ 24-29	
6	Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры.	ОК-5, ОК-6	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 11-13	Согласно табл.7.1
				Тесты	№ 6	
				Собеседование	№	
7	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	ПК-37	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 14-15	Согласно табл.7.1
				Тесты	№ 7	
				Собеседование	№ 30- 36	
8	Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры	ОК-6, ПК-32	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№ 16-17	Согласно табл.7.1
				Тесты	№ 8	
				Собеседование	№ 37-42	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Тест 1

1. Сколько уровней культуры на предприятии (организации):

- 1) 1
- 2) 2
- 3) 3
- 4) 4

2. Что является нижним уровнем культуры на предприятии (организации):

- 1) организационная культура
- 2) управленческая культура
- 3) контркультура
- 4) национальная культура

3. Объектом корпоративной культуры является:

- 1) процесс формирования основных ценностей организации
- 2) формирование взаимоотношений и взаимосвязей между людьми и подразделениями
- 3) любая социально- экономическая система, поддающаяся управлению
- 4) действующая в организации система коммуникации

4. Методами, используемыми при формировании и развитии организационной культуры, являются:

- 1) эмпирический метод
- 2) методы системного анализа
- 3) метод моделирования конфликта
- 4) метод математического моделирования

5. Более ёмким является понятие:

- 1) организационная культура
- 2) корпоративная культура
- 3) они одинаковы
- 4) это разные понятия, их нельзя сравнивать

6. Что не является основным принципом корпоративной культуры:

- 1) всеобщность
- 2) обоснованность
- 3) априорность
- 4) субъективность

7. По стилю управления корпоративной культуры подразделяются на:

- 1) бюрократическую и демократическую
- 2) авторитарную и либеральную
- 3) либеральную и бюрократическую
- 4) демократическую и авторитарную

8. В бюрократической корпоративной культуре основным мотивом деятельности работника является:

- 1) экономический интерес
- 2) вызов, влекущий самореализацию
- 3) общие командные цели
- 4) социальные отношения

9. Объединения людей, сообща реализующих интересы, программы, цели, социально-культурные установки, противостоящие фундаментальным принципам, ценностям и правилам общества это:

- 1) неформальные организации
- 2) контркультурные организации
- 3) формальные организации
- 4) ассоциативные организации

10. Набор наиболее важных положений, применяемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях и нормах, которые служат ориентирами поведения и действий персонала

- 1) корпоративная культура;
- 2) социальная культура
- 3) общественная культура
- 4) народная культура

11. Корпоративная культура – это:

- 1) культура организации;
- 2) фирменная культура;
- 3) культура предпринимательства;
- 4) культура общественная

12. Компонентами корпоративной культуры являются:

- 1) принятая система лидерства;
- 2) стили разрешения конфликтов;
- 3) принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы;
- 4) нет правильного ответа

13. *Призыв или обращение в лаконичной форме, выражающее руководящую идею, требование:*

- 1) лозунг;
- 2) организационное табу;
- 3) ритуал

14. *Характеристики корпоративной культуры:*

- 1) нормы поведения;
- 2) культура общения;
- 3) деловой этикет;
- 4) трудовая этика;
- 5) автоматизация бухгалтерского учета

15. *Способ взаимодействия в рамках коллективного решения задач или проблем:*

- 1) осознание работником своего места в коллективе (группе);
- 2.) тип совместной деятельности;
- 3) нормы поведения;
- 4) тип управления

16. *Часть культуры поведения, которая выражается главным образом в речи, во взаимном обмене репликами и беседе:*

- 1) культура общения;
- 2) тип совместной деятельности;
- 3) нормы поведения;
- 4) тип управления

17. *Внутренние коммуникации одной организации, функционирующие на различных территориальных объектах данной организации:*

- 1) корпоративная информационная система;
- 2) деловой этикет;
- 3) традиции компании;
- 4) особенности трактовки полномочий и ответственности

18. *Установленный порядок поведения в сфере бизнеса и деловых контактов:*

- 1) корпоративная информационная система;
- 2) деловой этикет;
- 3) традиции компании;
- 4) особенности трактовки полномочий и ответственности

19. *Образцы порядка, отношений, поведения, деятельности, принадлежащие к наследию компании и охраняемые общественным мнением:*

- 1) корпоративная информационная система;
- 2) деловой этикет;
- 3) традиции компании;

4) особенности трактовки полномочий и ответственности

20. *Основные составляющие трудовой этики:*

- 1) ценности,
- 2) права и обязанности;
- 3) правила;
- 4) взаимоотношения
- 5) нет правильного ответа

21. *Эмблема и цветовая гамма корпоративной культуры:*

- 1) символика;
- 2) тип совместной деятельности;
- 3) нормы поведения;
- 4) тип управления

22. *Набор ориентиров, что такое хорошо и что такое плохо:*

- 1) взаимоотношения;
- 2) ценности;
- 3) нормы;
- 4) коммуникационная система и язык общения

23. *Совокупность элементов корпоративной культуры по выполнению работы, информированию работников; подходов к объяснению причин и др.:*

- 1) вера во что-то и отношение или расположение к чему-то;
- 2) процесс развития работника;
- 3) нормы;
- 4) коммуникационная система и язык общения

ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Понятие культура, подходы к анализу «культуры».
2. Понятие организационной культуры и её элементы.
3. Множественность представлений о сущности феномена культуры. Определения культуры.
4. Культура, цивилизация и массовая культура. Социокультурная среда организаций и человека.
5. Природа и сущность организационной культуры.
6. Общее и различия понятий «организационная культура» и «корпоративная культура».
7. Эволюция наук об управлении: корпоративная культура как инструмент управления персоналом организации
8. Методы изучения организационной культуры
9. Системный подход к изучению организационной культуры
10. Внешние и внутренние факторы организационной культуры
11. Организационный климат
12. Тип руководителя и стиль руководства / лидерства
13. Организационный этикет
14. Психологические типы сотрудников, коллектива
15. Личностные неосознаваемые факторы

16. Понятие и виды субкультур
17. Сильные и слабые организационные культуры
18. Основы типологии организационных культур
19. Научные взгляды Г. Хофстеде
20. Научные взгляды Ф. Тромпенаарса
21. Научные взгляды Д. Ламмерса и Д. Хиксона
22. Научные взгляды У. Оучи
23. Научные взгляды Т. Питерса и Р. Уотермена
24. Научные взгляды Т. Дилла и А. Кеннеди
25. Научные взгляды М. Бурке
26. Научные взгляды Р. Блейка и Д. Мутона
27. Научные взгляды Д. Сонненфельда
28. «Концепция конкурирующих ценностей» К. Камерона и Р. Куинна.
29. Модель организационной культуры Д. Денисона
30. Концепция социокультурной среды
31. Содержание и подходы к определению показателей анализа организационной культуры
32. Методы диагностики организационной культуры
33. Методики диагностики организационной культуры: OSAI, Д. Денисон
34. Принципы формирования организационной культуры
35. Методы и факторы формирования организационной культуры
36. Цели, решаемые в процессе поддержания организационной культуры
37. Основные методы поддержания организационной культуры
38. Методы и факторы изменения организационной культуры
39. Технология формирования корпоративной культуры
40. Понятие организационной эффективности
41. Виды организационной эффективности
42. Эффективность в разных типах организационных культур

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ

1. Роль организационной культуры в эффективном функционировании и развитии организации.
2. Типология организационной культуры.
3. Организация изучения культуры предприятия.
4. Организационные символы современных предприятий и коммерческих фирм.
5. Легенды, истории и мифы как составляющие организационной культуры.
6. Ценности современных организаций.
7. Нормы и правила как составляющие организационной культуры.
8. Социально-психологический климат как составляющая организационной культуры.
9. Формирование культуры современной организации.
10. Поддержание культуры организации.

11. Организационное развитие и организационная культура.
12. Безопасность организационного развития компании.
13. Имидж организации и его формирование.
14. Коммуникативное единство организации.
15. Организационная культура и система управления знаниями
16. Коммуникационные технологии укрепления организационной культуры.
17. Лояльность в понимании различных организационных культур

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2018 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №1 <i>Основные понятия, структура и содержание курса "корпоративная культура", системный подход в изучении дисциплины "Корпоративная культура".</i>	0		2	
Практическое занятие №2 <i>Основные компоненты корпоративной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)</i>	0	В ходе собеседований продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе собеседований продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам,
Практическое занятие №3 <i>Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры</i>	0	Практическое задание выполнено не в полном объеме. Доля правильных ответов на тестовое задание составляет менее 70%	2	полностью выполнены практические работы и задания для самостоятельной работы. Доля правильных ответов на тестовое задание составляет более 70%.
Практическое занятие №4 <i>Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность</i>	0		2	
Практическое занятие №5 <i>Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры</i>	0		2	
Практическое занятие №6 <i>Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры</i>	0		2	

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическое занятие №7 <i>Содержание и показатели анализа организационной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации</i>	0		2	
Практическое занятие №8 <i>Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры</i>	0		2	
СРС (реферат)	0	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	4	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест 1	0		2	
Тест 2	0		2	
Тест 3	0		2	
Тест 4	0		2	
Тест 5	0		2	
Тест 6	0		2	
Тест 7	0		2	
Тест 8	0		2	
Итого	0		36	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	14	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Зачет	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	60	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	0		100	

Для промежуточной аттестации используется тестирование с использованием ресурсов электронной информационно-образовательной среды ЮЗГУ <https://do.swsu.org/>.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1. Основная и дополнительная учебная литература

1. Барков С. А. Социология организаций [Текст]: учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Социол. фак. - Москва: Юрайт, 2015. - 395, [1] с.

2. Грошев И. В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник / И. В. Грошев, А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 536 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru/>

8.2 Дополнительная литература

1. Культура организации: проблемы формирования и управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Международная академия менеджмента, Институт проблем экономического возрождения; под ред. А. Н. Асаула [и др.]. - СПб.: Гуманистика, 2006. - 203 с.

2. Две недели на культуру [Электронный ресурс]: учебный видеокейс / автор сценария С. А. Беззубцев. - СПб.: Решение: учебное видео, 2007. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) ; + Записка для преподавателя (20) с. - (Психология управления). - Систем. требования: Microsoft Windows 98/NT/ME/2000/XP, Microsoft DirectX ; процессор Pentium III с тактовой частотой не менее 600MHz ; объем оперативной памяти не менее 128 Мб ; видеокарта с памятью не менее 16Мб ; звуковая карта. - Загл. с контейнера. - Диск и сопровод. материал помещены в контейнер 19x14 см.

3. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом [Текст] / С. В. Василенко. - М.: «Дашков и Ко», 2009. - 136 с.

4. Козлов В. В. Корпоративная культура [Текст]: учебно-практическое пособие / В. В. Козлов. - М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2009. - 304 с.

5. Кунде Й. Уникальность теперь... или никогда. Книга о корпоративной религии [Текст] / пер. с англ. - СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2005. - 352 с.

6. Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст]: учебное пособие / Т. О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 395 с.

7. Мордовин С. К. Управление персоналом. Современная российская практика [Текст]: учебное пособие для вузов / С. К. Мордовин. - 2-е изд. - СПб.: Питер, 2008. - 304 с.

8. Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство [Текст]: учебник. - 3-е изд. - СПб.: Питер, 2008. - 364 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Организационная культура [Электронный ресурс]: методические рекомендации по выполнению практических занятий для студентов направления подготовки 38.03.03 / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. О. В. Шугаева. - Курск: ЮЗГУ, 2016. - 62 с.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по организационной культуре и экономическим наукам в библиотеке университета:

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Общественные науки и современность

Российский экономический журнал

Социологические исследования

Справочник кадровика

Экономист

Эксперт

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Авторские мультимедийные презентации в формате Microsoft Office Power Point и Mind Manager. набор браузеров Internet Explorer, Google Chrome, Firefox, обеспечивающих возможность выхода в Internet.

3. Интернет-ресурсы:

4. Федеральный образовательный портал «ЭСМ (Экономика. Социология. Менеджмент). – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>.

5. Официальный сайт Института корпоративной культуры. - Режим доступа: <http://www.corpculture.ru/>.

6. Официальный сайт проекта «Hrh.ru» (Человеческие ресурсы России). – режим доступа: <http://www.rhr.ru/>.

7. Официальный сайт для специалистов в области управления человеческими ресурсами «HR-zone.net». – Режим доступа: <http://www.hr-zone.net/>.

8. Официальный сайт сообщества менеджеров «E-executive.ru». – Режим доступа: <http://www.e-executive.ru/>.

9. Официальный сайт сообщества менеджеров по персоналу «HR-ua.com». – Режим доступа: <http://www.hr-ua.com/>.

10. Официальный портал сообщества HR-менеджеров «HR-Portal». – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/>.

11. Официальный сайт независимого проекта «Корпоративный менеджмент». – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/>.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении

дисциплины «Корпоративная культура» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступать на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по практическим работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Корпоративная культура»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Корпоративная культура» с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Корпоративная культура» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Работа студентов организована в аудитории в соответствии с расписанием.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и

тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу

Номер измен ения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменен ных	заменен ных	аннулиров анных	новых			
1							
2							