

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ткачева Татьяна Юрьевна

Должность: декан ФЭиМ

Дата подписания: 11.11.2025 14:14:18

Уникальный программный ключ:

73ec3e90d2fc287e0185b8571569dffca4822a95099bacb11112ac130be7e3d6

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Корпоративная культура»**

### **Цель преподавания дисциплины**

Цель освоения дисциплины – закрепление у студентов знаний, умений и навыков в области кадровой политики, а также теории, методологии и практики корпоративной культуры и социального менеджмента организаций как особого вида управления социальными процессами и отношениями на предприятии в условиях современных рыночных отношений.

### **Задачи изучения дисциплины**

- научить студентов самостоятельно использовать новые знания и умения, расширять и углублять собственную профессиональную компетентность;
- научить анализировать основные закономерности формирования и проявления корпоративной культуры и этики в организации.
- научить формировать кадровую политику, как основной инструмент управления коллективом организации.
- выбирать методы исследования при проектировании корпоративной культуры и этики в организации;
- проводить самоанализ управленческих решений, в том числе в нестандартных ситуациях, определять социальную и этическую ответственность руководителей за принятые решения.

### **Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины:**

УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды

УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата

УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат

УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах

УК-9.2 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов

ПК-8.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ

ПК-8.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики


### **Разделы дисциплины**

Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала. Корпоративная культура как способ формирования единства целей, взглядов и оценок персонала организации. Диагностика корпоративной культуры. Оценка организационной культуры. Персонал организации как объект управления. Методы оценки результативности персонала организации в рамках сформированной корпоративной культуры.

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:  
Декан факультета  
фундаментальной и прикладной  
информатики  
*(наименование ф-та полностью)*

 Т.Ю. Ткачева  
*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 25 » 06 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная культура  
*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом,  
*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*

направленность (профиль,) «Управление персоналом»  
*наименование направленности (профиля, специализации)*

форма обучения очная-заочная  
*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат (специалитет, магистратура) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом направления подготовки (специальности), направленность (профиль, специализация) «Управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № .6. «26» 02 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль, специализация) «Управление персоналом» на заседании кафедры экономики, управления и аудита № 11 «02» 04 2021 г.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.  
Разработчик программы \_\_\_\_\_  
к.э.н., доцент \_\_\_\_\_ Шугаева О.В.  
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)  
/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом направленность (профиль, специализация) «Управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «11» 02 2023., на заседании кафедры ЗУчА, 01.03.2023, № 14.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом направленность (профиль, специализация) «Управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «11» 02 2024., на заседании кафедры ЗУчА, 19.06.24, № 21.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом направленность (профиль, специализация) «Управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «11» 03 2025., на заседании кафедры ЗУчА, 25.06.25, № 22.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

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

## 1.1 Цель дисциплины

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 и использовать в профессиональной деятельности приобретенную совокупность знаний, умений и навыков.

## 1.3 Задачи дисциплины

1. Освоение студентами организационных действий, направленных на формирование корпоративной культуры в организации (предприятии).

2. Получение теоретических представлений об общей структуре курса и взаимосвязях его с другими дисциплинами.

3. Изучение диагностики состояния и тенденция развития корпоративной культуры, ее недостатки и признаки проявления и особенности восприятия в организации.

4. Ознакомление с проблемами, имеющимися в области исследования корпоративной культуры.

5. Изучение методов социального и психологического управления персоналом, способствующих развитию корпоративной культуры;

6. 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 основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для	<b>Знать:</b> стратегии сплочения коллектива через корпоративную культуру для достижения

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	роль в команде	достижения поставленной цели	<p>поставленной цели, учитывая принципы формирования корпоративной культуры</p> <p><b>Уметь:</b> грамотно выстраивать отношения между руководством и работниками предприятия, определяю свою роль в команде, в рамках корпоративной культуры для достижения поставленной цели</p> <p><b>Владеть:</b> работы в команде, выстраивая отношения сотрудничества для достижения поставленной цели в рамках корпоративной культуры</p>
		<p>УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды</p>	<p><b>Знать:</b> коллективные представления о средствах достижения поставленных целей, о критерии оценки результатов, исходя из особенностей корпоративной культуры и этики</p> <p><b>Уметь:</b> Определять свою роль в команде, учитывая корпоративную культуру взаимоотношения участников команды</p> <p><b>Владеть:</b> Навыками работы в команде, учитывающие особенности поведения других членов команды</p>
		<p>УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных</p>	<p><b>Знать:</b> технологии управления коллективом с позиций корпоративной культуры и</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		<p>действий и планирует свои действия для достижения заданного результата</p>	<p>возможные последствия личных действий <b>Уметь:</b> формировать в коллективе чувство сопричастности в достижениях предприятия (организации) анализируя возможные последствия личных действий <b>Владеть:</b> методами поддержания и укрепления корпоративной культуры, планирует свои действия для достижения заданного результат</p>
		<p>УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели</p>	<p><b>Знать:</b> стратегии сплочения коллектива через корпоративную культуру для достижения поставленной цели <b>Уметь:</b> Осуществляет обмен информацией и проводить оценку ее эффективности в рамках корпоративной культуры <b>Владеть:</b> Знаниями и опытом оценивания идей других членов команды для достижения поставленной цели в рамках корпоративной культуры</p>
		<p>УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат</p>	<p><b>Знать:</b> процесс формирования коллективных представлений о миссии и стратегии предприятия (организации), требования к установлению норм и правил в командной работе, сохраняя корпоративные принципы <b>Уметь:</b></p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>применять модели влияния корпоративной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность определяя личную ответственность за общий результат</p> <p><b>Владеть:</b> системой стимулирования и мотивации, - критериями отбора, соблюдая установленные нормы и правила командной работы</p>
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах	<p><b>Знать:</b> установки в межличностном толерантном общении в том числе с людьми с ограниченными возможностями здоровья их влияние на эффективность общения для конструктивного сотрудничества</p> <p><b>Уметь:</b> приметь показатели анализа корпоративной культуры обеспечивать соблюдение этических, социальных и профессиональных норм взаимоотношений в организации</p> <p><b>Владеть:</b> основными подходами в проблеме формирования корпоративной культуры на предприятии (организации), демонстрируя толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья, межконфессиональными, национальными и культурными различиями привлекая их к</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>конструктивному сотрудничеству в социальной и профессиональной сферах</p>
		<p>УК-9.2 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов</p>	<p><b>Знать:</b> ценности мировой культуры и готовность опираться на них в своем общении с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов</p> <p><b>Уметь:</b> использовать корпоративную культуру для укрепления социальных и профессиональных контактов с работниками с ограниченными возможностями здоровья</p> <p><b>Владеть:</b> корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, учитывая индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья</p>
ПК-8	Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики	ПК-8.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и	<p><b>Знать:</b> Процесс формирования корпоративной культуры в организации осуществляя разработку ее социальной политики; технологии организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом и управления корпоративной культурой на предприятии</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		социальных программ	(организации) с учетом социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ <b>Уметь:</b> оперировать с помощью взаимосвязанных подсистем– культурных комплексов -деятельностно-ролевого культурного комплекса по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ <b>Владеть:</b> основными подходами в проблеме формирования корпоративной культуры на предприятии (организации), осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик
		ПК-8.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики	<b>Знать:</b> взаимодействие корпоративной культуры и культуры управления, особенности её восприятия в процессе делового и межличностного общения, оценки персонала, адаптации, оценку удовлетворенности персонала <b>Уметь:</b> оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации, анализировать и эффективно использовать в деятельности способы коммуникации для определения эффективности корпоративной и

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			социальной политики <b>Владеть:</b> принимая участие в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию; владения современными технологиями управления персоналом; участия в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента;

## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная культура» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата (специалитета, магистратуры) 38.03.03. Наименование направления подготовки (специальности), направленность (профиль, специализация) «Управление персоналом». Дисциплина изучается на 1 курсе во 2 семестре.

## 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 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108

Виды учебной работы	Всего, часов
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	16,1
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	87,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

#### **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)

№ 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». Корпоративная культура в системе управления организацией	Основные понятия курса «корпоративная культура». Структура корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Системный подход к изучению корпоративной культуры. Корпоративная культура и эффективное управление организацией.
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 его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Основные понятия, структура и содержание курса «корпоративная культура», системный подход в изучении	1		2	У-2, 3, 4, 7, 8 МУ-1,2	С, Р 2	УК-3, УК-9, ПК-8,

	дисциплины «Корпоративная культура».						
2	Основные компоненты корпоративной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)	1		3	У-1, 2, 6, 7, 9, МУ-1, 2	С, Р, Т 4	УК-3, УК-9, ПК-8,
3	Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры	1		4	У-1, 2, 5, 6, 7, 8, МУ-1,7	С, Р 6	УК-3, УК-9, ПК-8,
4	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность	1		5	У-1, 6, 7, 9, 10, 12 МУ 1, 2	С, Р, Т 8	УК-3, УК-9, ПК-8,
5	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры	1		6	У-1, 2, 3, 8,11 МУ-1, 2	С, Р 10	УК-3, УК-9, ПК-8,
6	Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры.	1		7	У-1, 6, 7, 9, У-11	С, Р12	УК-3, УК-9, ПК-8,
7	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	1		8	У-2, 3, 4, 7,8, 10, МУ-1,2	С, Р16	УК-3, УК-9, ПК-8,
8	Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры.	1		9	У-1, 2, 3, 8,11 МУ-1, 2	К 18	УК-3, УК-9, ПК-8,

К – коллоквиум, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

#### 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

## 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование лабораторной работы	Объем, час.
1	2	3
1	Предмет изучения дисциплины «корпоративная культура» Корпоративная культура как социально-экономическое явление. Понятие, структура и содержание корпоративной культуры. Понятие корпоративной культуры. Определения корпоративной культуры	1
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	1
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.	1
4	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры.	1
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.	1
6	Принципы и методы формирования корпоративной культуры. Принципы формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Методы формирования корпоративной культуры.	1
7	Содержание и показатели анализа корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Показатели анализа корпоративной культуры. Характеристики и параметры корпоративной культуры.	1
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.	1
Итого		8

## 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение
------------------	--	-----------------	------------------------------------

			СРС, час
1	2	3	4
1.	Корпоративная культура как социально-экономическое явление. Понятие, структура и содержание корпоративной культуры. Понятие корпоративной культуры. Определения корпоративной культуры	2 неделя	10
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	6 неделя	10
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.	8 неделя	10
4.	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры. Понятие и виды субкультур. Сильные и слабые культуры.	12 неделя	18
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.	14 неделя	10
6.	Принципы и методы формирования корпоративной культуры. Принципы формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Методы формирования корпоративной культуры.	16 неделя	10
7.	Содержание и показатели анализа корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Показатели анализа корпоративной культуры. Характеристики и параметры корпоративной культуры.	17 неделя	10
8.	Методы поддержания корпоративной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Методы изменения культуры. Влияние	18 неделя	9,9

	корпоративной культуры на организационную эффективность. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность.		
Итого			87,9

## **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 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.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- тем рефератов;

- вопросов к зачету;

- методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

*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.**

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области. В рамках дисциплины предусмотрены встречи со специалистами ООО «Контакт-Центр ГРАН».

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№ п/п	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1.	Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры (лекция)	Разбор практических ситуаций	1
2.	Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры (практическое занятие)		1
3.	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность (лекция)		1
4.	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность (практическое занятие)		1
Итого			4

## 6.2 Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного

подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, творческого мышления;

применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы;

личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## **7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении / прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Социология Корпоративная культура	Корпоративные кадровые стратегии	Лидерство и управление командой
УК-9 - Способен	Корпоративная культура		

использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Основы инклюзивного образования	
ПК-8 - Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики	Корпоративная культура	Лидерство и управление командой Корпоративная социальная политика Управление вовлеченностью персонала Внешний и внутренний PR

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3/ начальный, основной	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> основные стратегии сплочения коллектива через корпоративную культуру <b>Уметь:</b> оценивать ситуацию и выстраивать отношения между руководством и работниками предприятия <b>Владеть</b> работой в команде, для достижения поставленной цели учитывая особенности корпоративной культуры	<b>Знать:</b> стратегии сплочения коллектива через корпоративную культуру для достижения поставленной цели <b>Уметь:</b> выстраивать отношения между руководством и работниками предприятия для достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> работой в команде, выстраивая отношения	<b>Знать:</b> стратегии сплочения коллектива через корпоративную культуру для достижения поставленной цели, учитывая принципы формирования корпоративной культуры и кадровой политики <b>Уметь:</b> грамотно выстраивать отношения между руководством и работниками предприятия в рамках корпоративной культуры для

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			сотрудничества для достижения поставленной цели используя инструменты корпоративной культуры	достижения поставленной цели <b>Владеть:</b> работой в команде, выстраивая отношения сотрудничества для достижения поставленной цели в рамках корпоративной культуры и корпоративной этики.
	УК3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	<b>Знать:</b> общие коллективные представления о средствах достижения поставленных целей, исходя из особенностей корпоративной культуры <b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, учитывая корпоративную культуру <b>Владеть:</b> навыками работы в команде	<b>Знать:</b> общие коллективные представления о средствах и инструментах достижения поставленных целей, исходя из особенностей корпоративной культуры учитывая особенности корпоративной культуры <b>Уметь:</b> определять свою роль в команде выстраивая позитивные деловые отношения с ее	<b>Знать:</b> коллективные представления о средствах достижения поставленных целей, о критерии оценки результатов, исходя из особенностей корпоративной культуры и этики <b>Уметь:</b> определять свою роль в команде, учитывая корпоративную культуру взаимоотношения участников команды

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	<p>УК 3.3</p> <p>Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата</p>	<p><b>Знать:</b> технологию управления коллективом с позиций корпоративной культуры</p> <p><b>Уметь:</b> формировать в коллективе чувство сопричастности к выполнению поставленной цели.</p> <p><b>Владеть:</b> методами поддержания корпоративной культуры.</p>	<p>участниками, учитывая корпоративную культуру</p> <p><b>Владеть:</b> навыками работы в команде, учитывающие особенности поведения других членов команды</p> <p><b>Знать:</b> технологию управления коллективом с позиций корпоративной культуры и оценивать свои действия.</p> <p><b>Уметь:</b> формировать в коллективе чувство сопричастности и для достижения поставленной цели используя инструменты корпоративной культуры.</p> <p><b>Владеть:</b> методами поддержания и укрепления корпоративной культуры для достижения заданного</p>	<p><b>Владеть:</b> навыками работы в команде, учитывающие особенности поведения других членов команды используя деловую (профессиональную) этику.</p> <p><b>Знать:</b> технологию управления коллективом с позиций корпоративной культуры и возможные последствия личных действий.</p> <p><b>Уметь:</b> формировать в коллективе чувство сопричастности и в достижениях предприятия (организации)</p> <p>анализируя возможные последствия личных действий</p> <p><b>Владеть:</b> методами поддержания и</p>

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			результат	укрепления корпоративной культуры, планирует свои действия для достижения заданного результат
	УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	<b>Знать:</b> основные стратегии сплочения коллектива. <b>Уметь:</b> проводить сбор информации и давать ей оценку. <b>Владеть:</b> знаниями оценивания идей других членов команды в рамках корпоративной культуры	<b>Знать:</b> стратегии сплочения коллектива для достижения поставленной цели учитывая корпоративную культуру организации. <b>Уметь:</b> проводить сбор информации, оценивать каналы ее передачи, соблюдая корпоративную этику. <b>Владеть:</b> знаниями и опытом оценивания идей других членов команды в рамках корпоративной культуры	<b>Знать:</b> стратегии сплочения коллектива через корпоративную культуру для достижения поставленной цели. <b>Уметь:</b> осуществляет обмен информацией и проводить оценку ее эффективности в рамках корпоративной культуры. <b>Владеть:</b> знаниями и опытом оценивания идей других членов команды для достижения поставленной цели в рамках корпоративной культуры

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	<b>Знать:</b> процесс формирования миссии предприятия (организации), сохраняя корпоративный дух. <b>Уметь:</b> в рамках корпоративной культуры определять организационную эффективность	<b>Знать:</b> процесс формирования коллективных представлений о миссии и стратегии предприятия (организации), и ее влияния на командную работу. <b>Уметь:</b> определять влияние организационной культуры на организационную эффективность, определять личную ответственность за общий результат	<b>Знать:</b> процесс формирования коллективных представлений о миссии и стратегии предприятия (организации), требования к установлению норм и правил в командной работе, сохраняя корпоративные принципы <b>Уметь:</b> применять модели влияния корпоративной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность определяя личную ответственность за общий результат <b>Владеть:</b> системой стимулирования и мотивации, - критериями отбора, соблюдая установленные нормы и

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				правила командной работы
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах	<b>Знать:</b> особенности толерантного общения в том числе с людьми с ограниченными возможностями здоровья <b>Уметь:</b> в рамках корпоративной культуры обеспечивать соблюдение этических и профессиональных взаимоотношений. <b>Владеть:</b> основными подходами в проблеме формирования корпоративной культуры на предприятии (организации)	<b>Знать:</b> особенности толерантного общения в том числе с людьми с ограниченными возможностями здоровья их влияние на эффективность общения для конструктивного сотрудничества <b>Уметь:</b> обеспечивать в рамках корпоративной культуры организации соблюдение этических, профессиональных и социальных норм. <b>Владеть:</b> проблеме формирования корпоративной культуры на предприятии (организации), демонстрируя толерантное отношение к людям с ограниченными	<b>Знать:</b> установки в межличностном толерантном общении в том числе с людьми с ограниченными возможностями здоровья их влияние на эффективность общения для конструктивного сотрудничества. <b>Уметь:</b> приметь показатели анализа корпоративной культуры обеспечивать соблюдение этических, социальных и профессиональных норм взаимоотношений в организации. <b>Владеть:</b> подходами в проблеме формирования корпоративной культуры на предприятии (организации),

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			возможностями и здоровья, различными культурными и концессионным и взглядами.	демонстрируя толерантное отношение к людям с ограниченными и возможностями и здоровья, межконфессиональными, национальным и и культурными различиями привлекая их к конструктивному сотрудничеству в социальной и профессиональной сферах
	УК-9.2 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов	<b>Знать:</b> роль корпоративной культуры при формировании коллектива организации, определение ее целей и стратегии, учитывая при этом индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> определять различные направления корпоративной культуры учитывая	<b>Знать:</b> сильные и слабые культуры, - типологию культур, стили управления и опираться на мировой опыт учитывающий индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья. <b>Уметь:</b> определять влияние внешней среды на	<b>Знать:</b> ценности мировой культуры и готовность опираться на них в своем общении с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов <b>Уметь:</b> использовать корпоративную культуру для укрепления социальных и

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья, и учитывая их социальные гарантии</p> <p><b>Владеть:</b> инструментами формирования и управления корпоративной культуры при формировании социальной ответственности организации (предприятия).</p>	<p>корпоративную культуру предприятия (организации); формировать коллектив с разными культурными взглядами и толерантном отношением к людям с ограниченными возможностями и здоровья</p> <p><b>Владеть:</b> стратегиями коррекции и восстановления культурных ценностей в организации (на предприятии), учитывающие индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями и здоровья при формировании социальной политики и деловых контактов</p>	<p>профессиональных контактов с работниками с ограниченными возможностями и здоровья</p> <p><b>Владеть:</b> корпоративной социальной ответственности и при разработке и реализации стратегии организации, учитывая индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями и здоровья</p>

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-8 Способен организовать разработку и реализацию корпоративной социальной политики	ПК-8.1 Осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ	<b>Знать:</b> сильные и слабые культуры, - типологию культур, стили управления при формировании социальной политики и социального партнерства. <b>Уметь:</b> определять место культуры корпоративной в социокультурной системе общества. <b>Владеть:</b> различными формами коммуникаций, при передаче информации на предприятии (в организации), учитывать особенности корпоративной этики и социального партнерства.	<b>Знать:</b> технологии управления коллективом с позиций корпоративной культуры и корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик. <b>Уметь:</b> формировать коллективные представления о конкретных целях, определяемых основной миссией организации (предприятия) на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности. <b>Владеть:</b> стратегиями коррекции и восстановления культурных ценностей в организации	<b>Знать:</b> Процесс формирования корпоративной культуры в организации осуществляя разработку ее социальной политики; технологии организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом и управления корпоративной культурой на предприятии (организации) с учетом социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ <b>Уметь:</b> оперировать с помощью взаимосвязанных подсистем – культурных комплексов - деятельностно-ролевого культурного комплекса по

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			(предприятия) на основе анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и. п	организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ <b>Владеть:</b> основными подходами в проблеме формирования корпоративной культуры на предприятии (организации), осуществляет разработку корпоративной социальной политики на основе анализа успешных корпоративных практик
	ПК-8.2 Оценивает удовлетворенность персонала социальным развитием организации и эффективность мероприятий корпоративной социальной политики	<b>Знать:</b> о взаимодействии корпоративной культуры и культуры управления, особенности её восприятия в процессе делового и межличностного общения. <b>Уметь:</b> оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации	<b>Знать:</b> технологии организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом и управления корпоративной культурой на предприятии (организации) и оценку его социального	<b>Знать:</b> взаимодействие корпоративной культуры и культуры управления, особенности её восприятия в процессе делового и межличностного общения, оценки персонала, адаптации, оценку удовлетворенности

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		<p>(предприятия). <b>Владеть:</b> системой стимулирования и мотивации и удовлетворенностью персонала социальным развитием фирмы</p>	<p>развития. <b>Уметь:</b> формировать и управлять корпоративной культурой и кадровой политикой в организации, разрабатывать эффективные мероприятия по формированию социальной политики. <b>Владеть:</b> навыками диагностики корпоративной культуры, основными методами и инструментами ее поддержания и развития социального партнерства</p>	<p>ости персонала <b>Уметь:</b> оценивать удовлетворенность персонала социальным развитием организации, анализировать и эффективно использовать в деятельности способы коммуникации для определения эффективности корпоративной и социальной политики <b>Владеть:</b> навыками разработки в стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию; владения современными технологиями управления персоналом; участия в разработке стратегии организации,</p>

Код компетенции / этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				используя инструментальный стратегического менеджмента;

**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 основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Основные понятия, структура и содержание курса «корпоративная культура», системный подход в изучении дисциплины «Корпоративная культура».	УК-3, УК-9, ПК-8	Лекция, СРС	Вопросы для собеседования	№ 1-5	Согласно табл.7.2
рефераты				№ 1 - 2		

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкала оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
2	Основные компоненты корпоративной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.)	УК-3, УК-9, ПК-8	Лекция, СРС	вопросы для собеседования	№ 6-11	Согласно табл.7.2
				Тест	1	
				Рефераты	№ 3-4	
3	Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры.	УК-3, УК-9, ПК-8	Лекция, СРС, самостоятельная	вопросы для собеседования	№ 12-16	Согласно табл.7.2
				рефераты	№ 4-5	
4	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность	УК-3, УК-9, ПК-8	Лекция, СРС, лабораторные работы	вопросы для собеседования	№ 17-23	Согласно табл.7.2
				тест	2	
				рефераты	№ 6-7	
5	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры.	УК-3, УК-9, ПК-8	Лекция, СРС, лабораторная работа	вопросы для собеседования	№ 24-29	Согласно табл.7.2
				рефераты	№ 8-10	
6	Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры.	УК-3, УК-9, ПК-8	Лекция, СРС	вопросы для собеседования	№ 30-36	Согласно табл.7.2
				рефераты	№ 11-13	
				тест	3	

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
7	Содержание и показатели анализа организационной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	УК-3, УК-9, ПК-8	Лекция, СРС, лабораторные работы	вопросы для собеседования	№ 14-15	Согласно табл.7.2
				рефераты	№ 14-16	
8	Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры.	УК-3, УК-9, ПК-8	Лекция, СРС	Контрольная работы		Согласно табл.7.2
				Итоговый тест	4	

БТЗ – банк вопросов и заданий в тестовой форме.

Вопросы в тестовой форме по теме 1. «Основные понятия, структура и содержание курса «корпоративная культура»

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

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

Вопросы для собеседования по теме 2. «Основные компоненты корпоративной культуры»

1. Место корпоративной культуры в новой парадигме управления.
2. Множественность представлений о сущности феномена культуры. Определения культуры.
3. Корпоративная культура в системе управления организацией.
4. Понятие культура, подходы к анализу «культуры».
5. Понятие организационной культуры и её элементы.

Темы рефератов

1. Природа и сущность корпоративной культуры.
2. Культура, цивилизация и массовая культура. Социокультурная среда организаций и человека.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде бланкового и компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и 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 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

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 (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных 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.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в открытой форме:

**1. Власть и статус, награждения и наказания относятся к:**

- а. проблемам внешней адаптации
- б. проблемам внутренней интеграции
- в. проблемам выживания

Задание на установление правильной последовательности,

Задание 1

Проанализируйте любые пять из предложенных десяти ситуаций, сложившихся на фирме, объясните возможные причины их возникновения, а также – к чему может привести в будущем данная проблемная ситуация, если своевременно не предпринять соответствующих мер. Определите стиль управления и стиль работы менеджера, оцените уровень корпоративной культуры, ее уровень, а также определите факторы, повлиявшие на сложившуюся корпоративную культуру.

#### **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 успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическая работа № 1 (Основные понятия, структура и содержание курса "корпоративная культура", системный подход в изучении дисциплины "Корпоративная культура")	0	В ходе собеседований продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. Практическое задание выполнено не	3	

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
Практическая работа № 2 (Основные компоненты корпоративной культуры (ценности, коммуникационные системы, внешний вид персонала, трудовая этика и мораль, характер взаимодействия и т.д.))	0	в полном объеме. Доля правильных ответов на тестовое задание составляет менее 70%	3	В ходе собеседований продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам, полностью выполнены практические работы и задания для самостоятельной работы. Доля правильных ответов на тестовое задание составляет более 70%.
Практическая работа № 3 (Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры)	0		3	
Практическая работа № 4 (Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность)	0		3	
Практическая работа № 5 (Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры)	0		3	
Практическая работа № 6 (Понятие и вид субкультур. Сильные и слабые культуры)	0		3	
Практическая работа № 7 (Содержание и показатели анализа организационной культуры. Взаимосвязь культуры и стратегии организации)	0		3	
Практическая работа № 8 (Типология культур, характеристика основных типов. Методы изменения культуры)	0		3	
СРС (реферат)	0		Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	
Тест 1	0		1	
Тест 2	0		1	
Тест 3	0		1	
Тест 4	0		1	
Итого	0		36	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	14	Посетил все занятия, предусмотренные

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
				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 учебная литература

4. 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.

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

6. Организационная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата: для студентов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / под ред. В. Г. Смирновой. – М.: Юрайт, 2018. - 306 с.

### 8.2 Дополнительная литература

10. 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.

11. Грибов, В. Д. Управленческая деятельность: учебник и практикум для академического бакалавриата: [для бакалавров, обучающихся по направлениям «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Информационная безопасность»] / В. Д. Грибов, Г. В. Кисляков. – М.: Юрайт, 2019. - 335 с.

12. 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.

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

14. Козлов, В. В. Корпоративная культура [Текст]: учебно-практическое пособие / В. В. Козлов. - М.: Альфа-Пресс, 2009. - 304 с.

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

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

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

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

#### **8.4 Перечень методических указаний**

**3.** 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.

**4.** 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., С. С. Железняков - Курск: ЮЗГУ, 2018. - 47 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**

7. <http://www.trudohrana.ru> - Портал профессионального сообщества специалистов по охране труда.
8. <http://ohranatruda.ru> – Информационный портал «Охрана труда в России».
9. <http://www.mchs.gov.ru> – Официальный сайт МЧС России
10. <http://www.rosmintrud.ru> - Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ.
11. <http://biblioclub.ru> - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
12. <http://www.consultant.ru> - Официальный сайт компании «Консультант Плюс».

## **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, выступают 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 лабораторным 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, отработку студентами пропущенных лекций, 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 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 освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Корпоративная культура» с целью освоения 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)**

Libreofficeоперационная система Windows  
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа кафедры охраны труда и окружающей среды, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя

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 Draper Diplomat 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 дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			