

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный архитектурно-строительный университет»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института экономики,
менеджмента и информационных технологий

Баркалов С.А.

« 14 » декабря 2015 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»

Направление подготовки (специальность) 38.03.01 Экономика

Профиль (Специализация) Финансы, кредит, страхование

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Нормативный срок обучения 4 года

Форма обучения очная

Автор программы

к.т.н., доц. Т.А. Аверина

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

« 14 » декабря 2015 года Протокол № 7

Зав. кафедрой д.т.н., проф.

С.А. Баркалов

Воронеж 2015

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины

Цель дисциплины – сформировать у студентов знания по теоретическим основам корпоративной культуры, необходимые для успешного ее формирования при разработке и реализации стратегии организации.

Управление современной организацией невозможно эффективно осуществлять без учета особенностей ее корпоративной культуры, активного внедрения в систему менеджмента корпоративных правил и стандартов поведения, разработки корпоративных кодексов. Этим обусловлена актуальность данной дисциплины.

Задачи дисциплины

- ознакомление с основным терминологическим аппаратом;
- раскрытие основных принципов формирования корпоративной культуры, её функций;
- предоставить студентам сведения о существующих моделях корпоративной культуры;
- сформировать практические навыки диагностики культуры организации;
- сформировать у студентов соответствующие навыки и умения в области оценки корпоративной культуры организаций и необходимых культурных изменений.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Корпоративная культура» Б1.В.ДВ.11.1.2 относится к дисциплинам по выбору вариативной части.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента, необходимым для изучения данной дисциплины.

Изучение дисциплины «Корпоративная культура» требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсам:

Культура речи и деловое общение: основные положения.

Менеджмент: основные понятия теории управления.

Микроэкономика: основные понятия и законы экономики.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине(модулю)

Процесс изучения дисциплины «Корпоративная культура» направлен на формирование следующих компетенций:

общекультурные компетенции:

способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);

способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4);

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).

профессиональные компетенции

способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-9);

способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий (ПК-11).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- о теоретических концепциях и методах исследования корпоративной культуры;
- о способах управления корпоративной культурой;
- об инструментах формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры;
- о национальных различиях в корпоративной культуре;
- о современных тенденциях развития корпоративной культуры организаций.

Уметь:

- использовать терминологический материал курса в последующем обучении и в будущей практической деятельности;
- формулировать цели и ставить задачи, связанные с реализацией профессиональной деятельности менеджера в области управления корпоративной культуры;
- формулировать задачи в области формирования эффективной культуры организации;
- выявлять и анализировать воздействие различных элементов корпоративной культуры на формирование имиджа организации и успешное функционирование в конкурентной среде;
- разрабатывать предложения по совершенствованию управления корпоративной культуры современной организации.

Иметь навыки:

– логически верного и обоснованного принятия решений в сфере управления и развития корпоративной культуры организации в условиях динамичной внешней среды на основе анализа и интерпретации информации полученной из различных источников.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа (из них: 54 часов аудиторной нагрузки – 27 часов лекции, 27 часов практических занятий; 18 часов – самостоятельной работы).

Она рассчитана на изучение в течение одного семестра (8), включает лекционные, практические занятия и самостоятельную работу студентов.

Для контроля уровня сформированности компетенций, качества знаний, умений и навыков, стимулирования самостоятельной работы студентов применяется рейтинговая система оценки уровня освоения учебной дисциплины.

Содержание дисциплины «Корпоративная культура» разделено на шесть модулей, по окончании изучения которых осуществляется текущий контроль усвоения учебного материала. В течение семестра проводятся модульно-рейтинговые мероприятия.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		8			
Аудиторные занятия (всего)	72	72			
В том числе:					
Лекции	27	27			
Практические занятия (ПЗ)	27	27			
Лабораторные работы (ЛР)	-	-			
Самостоятельная работа (всего)	18	18			

В том числе:					
Курсовой проект	-	-			
Контрольная работа	-	-			
Вид промежуточной аттестации (зачет)	Зач с оц/-	Зач с оц/			
Общая трудоемкость	час	72	72		
	зач. ед.	2	2		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Теоретические основы корпоративной культуры	Сущность и функции корпоративной культуры. Модели корпоративной культуры.
2	Особенности корпоративной культуры организаций разных стран мира.	Особенности американской, японской, российской корпоративной культуры организации.
3	Диагностика и оценка корпоративной культуры	Основные этапы и способы диагностики корпоративной культуры организации. Методика К. Камерона и Р. Куинна. Методика Т. Дила и А. Кеннеди. Методика Г. Хофштеде. Методика критериев оценки (на примере методики АТАГ).
4	Управление корпоративной культурой	Система корпоративной культуры организации. Формирование и развитие корпоративной культуры организации. Формирование и развитие корпоративной культуры персонала. Формирование и развитие корпоративной культуры субъектов управления. Корпоративная этика.
5	Коммуникации и корпоративная культура организации.	Понятие и виды коммуникаций в организации. Влияние различных видов коммуникаций на корпоративную культуру.
6	Конфликты и корпоративная культура организации.	Понятие и виды конфликтов. Влияние различных видов конфликтов на корпоративную культуру организации.

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Все-го час.
1	Теоретические основы корпоративной культуры	4	4		3	11
2	Особенности корпоративной культуры организаций разных стран мира.	3	3		3	9
3	Диагностика и оценка корпоративной культуры	6	6		3	15
4	Управление корпоративной культурой	4	4		3	11
5	Коммуникации и корпоративная культура организации.	4	4		3	11
6	Конфликты и корпоративная культура организации.	6	6		3	15

6. ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ

Не предусмотрено учебным планом.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (час)
1	Теоретические основы корпоративной культуры	Решение кейсовых ситуаций на определение вида корпоративной культуры организации в соответствии с изученными видами.	4
2	Особенности корпоративной культуры организаций разных стран мира.	Анализ корпоративных культур организаций различных стран (на примере)	3
3	Диагностика и оценка корпоративной культуры	Решение кейсовых ситуаций на диагностику корпоративной культуры организации в соответствии с рассмотренными моделями.	6
4	Управление корпоративной культурой	Разработка мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры организации (на примере). Корпоративный кодекс и корпоративная этика.	4
5	Коммуникации и корпоративная культура организации.	Обсуждение значения и роли различных видов коммуникаций при формировании и совершенствовании корпоративной культуры организации.	4
6	Конфликты и корпоративная культура организации.	Деловая игра "Управление конфликтами в организации"	6

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля					
		РГР	КЛ	КР/КП	Т	Зачет с оценкой	Экзамен
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – сущность, принципы и основные задачи корпоративного управления; – разновидности и особенности управления корпоративными объединениями; – особенности зарубежных моделей корпоративного управления; – особенности становления теории и практики корпоративного управления в России с учетом исторических аспектов развития экономической и политической ситуации в стране; – законодательное регулирование деятельности корпораций в России; – тенденции развития принципов корпоративного управления в российской экономике (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 					+	+
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – реализовать полученные знания как при управлении организациями различных форм собственности, размеров и масштабов бизнеса, так и для оказания консультационных услуг; (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 					+	+
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – навыками работы с нормативными актами, регулирующими деятельность российских корпораций; – навыками работы с перспективными технологиями и современным инструментарием менеджмента для совершенствования взаимодействия элементов организации и повышения эффективности ее деятельности. 					+	+

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля					
		РГР	КЛ	КР/КП	Т	Зачет с оценкой	Экзамен
	(ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).						

7.2.1. Этап текущего контроля знаний

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по пятибалльной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – сущность, принципы и основные задачи корпоративного управления; – разновидности и особенности управления корпоративными объединениями; – особенности зарубежных моделей корпоративного управления; – особенности становления теории и практики корпоративного управления в России с учетом исторических аспектов развития экономической и политической ситуации в стране; – законодательное регулирование деятельности корпораций в России; – тенденции развития принципов корпоративного управления в российской экономике (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 	отлично	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий.</p> <p>Выполненные Т на оценки «отлично».</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – реализовать полученные знания как при управлении организациями различных форм собственности, размеров и масштабов бизнеса, так и для оказания консультационных услуг; <p>(ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).</p>		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – навыками работы с нормативными 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>актами, регулирующими деятельность российских корпораций;</p> <p>– навыками работы с перспективными технологиями и современным инструментарием менеджмента для совершенствования взаимодействия элементов организации и повышения эффективности ее деятельности.</p> <p>(ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).</p>		
Знает	<p>– сущность, принципы и основные задачи корпоративного управления;</p> <p>– разновидности и особенности управления корпоративными объединениями;</p> <p>– особенности зарубежных моделей корпоративного управления;</p> <p>– особенности становления теории и практики корпоративного управления в России с учетом исторических аспектов развития экономической и политической ситуации в стране;</p> <p>– законодательное регулирование деятельности корпораций в России;</p> <p>– тенденции развития принципов корпоративного управления в российской экономике (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).</p>	хорошо	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий.</p> <p>Выполненные Т на оценки «хорошо».</p>
Умеет	<p>– реализовать полученные знания как при управлении организациями различных форм собственности, размеров и масштабов бизнеса, так и для оказания консультационных услуг;</p> <p>(ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).</p>		
Владеет	<p>– навыками работы с нормативными актами, регулирующими деятельность российских корпораций;</p> <p>– навыками работы с перспективными технологиями и современным инструментарием менеджмента для совершенствования взаимодействия элементов организации и повышения эффективности ее деятельности.</p> <p>(ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).</p>		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – сущность, принципы и основные задачи корпоративного управления; – разновидности и особенности управления корпоративными объединениями; – особенности зарубежных моделей корпоративного управления; – особенности становления теории и практики корпоративного управления в России с учетом исторических аспектов развития экономической и политической ситуации в стране; – законодательное регулирование деятельности корпораций в России; – тенденции развития принципов корпоративного управления в российской экономике (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 	удовлетворительно	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполнение Т.
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – реализовать полученные знания как при управлении организациями различных форм собственности, размеров и масштабов бизнеса, так и для оказания консультационных услуг; (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – навыками работы с нормативными актами, регулирующими деятельность российских корпораций; – навыками работы с перспективными технологиями и современным инструментарием менеджмента для совершенствования взаимодействия элементов организации и повышения эффективности ее деятельности. (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – сущность, принципы и основные задачи корпоративного управления; – разновидности и особенности управления корпоративными объединениями; – особенности зарубежных моделей корпоративного управления; – особенности становления теории и практики корпоративного управления в России с учетом исторических аспектов развития экономической и политической 	неудовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные Т.

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>ситуации в стране;</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательное регулирование деятельности корпораций в России; – тенденции развития принципов корпоративного управления в российской экономике (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – реализовать полученные знания как при управлении организациями различных форм собственности, размеров и масштабов бизнеса, так и для оказания консультационных услуг; (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – навыками работы с нормативными актами, регулирующими деятельность российских корпораций; – навыками работы с перспективными технологиями и современным инструментарием менеджмента для совершенствования взаимодействия элементов организации и повышения эффективности ее деятельности. (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – сущность, принципы и основные задачи корпоративного управления; – разновидности и особенности управления корпоративными объединениями; – особенности зарубежных моделей корпоративного управления; – особенности становления теории и практики корпоративного управления в России с учетом исторических аспектов развития экономической и политической ситуации в стране; – законодательное регулирование деятельности корпораций в России; – тенденции развития принципов корпоративного управления в российской экономике (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные Т.
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – реализовать полученные знания как при управлении организациями различных форм собственности, размеров и масштабов 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	бизнеса, так и для оказания консультационных услуг; (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).		
Владеет	– навыками работы с нормативными актами, регулирующими деятельность российских корпораций; – навыками работы с перспективными технологиями и современным инструментарием менеджмента для совершенствования взаимодействия элементов организации и повышения эффективности ее деятельности. (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).		

7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

В восьмом семестре результаты промежуточного контроля знаний "зачет с оценкой" оцениваются как:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	– сущность, принципы и основные задачи корпоративного управления; – разновидности и особенности управления корпоративными объединениями; – особенности зарубежных моделей корпоративного управления; – особенности становления теории и практики корпоративного управления в России с учетом исторических аспектов развития экономической и политической ситуации в стране; – законодательное регулирование деятельности корпораций в России; – тенденции развития принципов корпоративного управления в российской экономике (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т на оценки «отлично».
Умеет	– реализовать полученные знания как при управлении организациями различных форм		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Владеет	<p>собственности, размеров и масштабов бизнеса, так и для оказания консультационных услуг; (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).</p> <p>– навыками работы с нормативными актами, регулирующими деятельность российских корпораций;</p> <p>– навыками работы с перспективными технологиями и современным инструментарием менеджмента для совершенствования взаимодействия элементов организации и повышения эффективности ее деятельности. (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).</p>		
Знает	<p>– сущность, принципы и основные задачи корпоративного управления;</p> <p>– разновидности и особенности управления корпоративными объединениями;</p> <p>– особенности зарубежных моделей корпоративного управления;</p> <p>– особенности становления теории и практики корпоративного управления в России с учетом исторических аспектов развития экономической и политической ситуации в стране;</p> <p>– законодательное регулирование деятельности корпораций в России;</p> <p>– тенденции развития принципов корпоративного управления в российской экономике (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).</p>	хорошо	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий.</p> <p>Выполненные Т на оценки «хорошо».</p>
Умеет	<p>– реализовать полученные знания как при управлении организациями различных форм собственности, размеров и масштабов бизнеса, так и для оказания консультационных услуг; (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).</p>		
Владеет	<p>– навыками работы с нормативными актами, регулирующими деятельность российских корпораций;</p> <p>– навыками работы с перспективными технологиями и современным инструментарием менеджмента для совершенствования взаимодействия элементов организации и повышения эффективности ее деятельности. (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).</p>		
Знает	<p>– сущность, принципы и основные задачи корпоративного управления;</p> <p>– разновидности и особенности управления</p>	удовлетворительно	Полное или частичное посещение

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>корпоративными объединениями;</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности зарубежных моделей корпоративного управления; – особенности становления теории и практики корпоративного управления в России с учетом исторических аспектов развития экономической и политической ситуации в стране; – законодательное регулирование деятельности корпораций в России; – тенденции развития принципов корпоративного управления в российской экономике (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 		<p>лекционных и практических занятий. Удовлетворительные выполненные Т.</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – реализовать полученные знания как при управлении организациями различных форм собственности, размеров и масштабов бизнеса, так и для оказания консультационных услуг; (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – навыками работы с нормативными актами, регулирующими деятельность российских корпораций; – навыками работы с перспективными технологиями и современным инструментарием менеджмента для совершенствования взаимодействия элементов организации и повышения эффективности ее деятельности. (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – сущность, принципы и основные задачи корпоративного управления; – разновидности и особенности управления корпоративными объединениями; – особенности зарубежных моделей корпоративного управления; – особенности становления теории и практики корпоративного управления в России с учетом исторических аспектов развития экономической и политической ситуации в стране; – законодательное регулирование деятельности корпораций в России; – тенденции развития принципов корпоративного управления в российской экономике (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 	неудовлетворительно	<p>Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные Т.</p> <p>Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные Т.</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – реализовать полученные знания как при управлении организациями различных форм 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	собственности, размеров и масштабов бизнеса, так и для оказания консультационных услуг; (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11).		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – навыками работы с нормативными актами, регулирующими деятельность российских корпораций; – навыками работы с перспективными технологиями и современным инструментарием менеджмента для совершенствования взаимодействия элементов организации и повышения эффективности ее деятельности. (ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11). 		

7.3. Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.3.1. Примерная тематика РГР

Не предусмотрено учебным планом

7.3.2. Примерная тематика и содержание КР

Не предусмотрено учебным планом

7.3.3. Вопросы для коллоквиумов

Не предусмотрены учебным планом

7.3.4. Задания для тестирования

Тесты

Выберите верное утверждение.

1. Что такое корпоративная культура?

- a. признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации
- b. совокупность идей, убеждений, традиций и ценностей, господствующих на предприятии как в социальной системе
- c. образ жизни, мышления, действия и существования организации
- d. совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и проблемы внутренней интеграции
- e. способ выполнения работы в конкретной организации
- f. специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела

2. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию «корпоративная культура»?

- a. организационная культура
- b. корпоративный дух
- c. философия организации
- d. социокультура организации
- e. организационное развитие
- f. социально-психологический климат

3. Модель корпоративной культуры по Э. Шейну представляет собой...

- a. 3-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации
- b. круговую диаграмму, в центре которой находятся ценности организации
- c. 4-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации
- d. 3-уровневую систему, в основе которой лежит отношение организации ко времени
- e. разворачивающуюся во времени и пространстве спираль
- f. 3-уровневую систему, в основе которой лежат образцы поведения в организации

4. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры включает в себя:

- a. ценности организации
- b. нормы поведения в организации
- c. мировоззрение организации
- d. ролевые модели поведения в организации
- e. миссию организации
- f. стратегию развития организации

5. Игровая структура корпоративной культуры включает в себя:

- a. внешний вид офиса компании
- b. язык компании
- c. компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании
- d. легенды компании
- e. символический менеджмент
- f. рекламу выпускаемой продукции

6. Имиджевая структура корпоративной культуры включает в себя:

- a. внешний вид офиса компании
- b. язык компании
- c. компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании
- d. легенды компании
- e. символический менеджмент
- f. рекламу выпускаемой продукции

7. В культуре организации можно выделить:

- a. доминантную культуру
- b. локальную культуру
- c. субкультуру
- d. контркультуру
- e. местную культуру
- f. положительную культуру

8. По характеру влияния корпоративной культуры на результативность деятельности организации выделяют:

- a. хорошую культуру
- b. локальную культуру
- c. положительную культуру
- d. функционально значимую культуру
- e. отрицательную культуру
- f. негативную культуру

9. Корпоративная культура выполняет следующие функции:

- a. смыслообразующую

- b. рекреативную
- c. общественной памяти
- d. распределительную
- e. коммуникативную
- f. регламентирующую

10. Диагностика корпоративной культуры включает в себя:

- a. анализ корпоративной культуры
- b. адаптацию корпоративной культуры
- c. исследование корпоративной культуры
- d. построение профиля корпоративной культуры
- e. разработку стратегически необходимой корпоративной культуры
- f. внедрение новой ценности в организации

11. Оценка корпоративной культуры включает в себя:

- a. анализ корпоративной культуры
- b. адаптацию корпоративной культуры
- c. исследование корпоративной культуры
- d. построение профиля корпоративной культуры
- e. разработку стратегически необходимой корпоративной культуры
- f. внедрение новой ценности в организации

12. Диагностика корпоративной культуры возможна следующими методами:

- a. интервью
- b. включенное наблюдение
- c. анализ документов
- d. анкетный опрос
- e. тест
- f. экспертный опрос

13. При диагностике корпоративной культуры учитывается мнение...

- a. клиентов компании
- b. сотрудников компании
- c. собственников компании
- d. контролирующих органов
- e. практикантов
- f. прессы

14. При диагностике корпоративной культуры изучаются следующие ориентации компании:

- a. на клиентов
- b. на технологию
- c. на коммуникации
- d. на издержки
- e. на компанию
- f. на сотрудников

15. Оценка корпоративной культуры возможна на основе...

- a. миссии развития компании
- b. стратегии развития компании
- c. ценностей компании
- d. результатов компании

- e. клиентов компании
- f. собственников компании

16. Изменение корпоративной культуры включает в себя:

- a. изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера
- b. изменение стиля управления кризисом или конфликтом
- c. перепроектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения
- d. изменение критерия стимулирования
- e. смена акцентов в кадровой политике
- f. смена организационной символики и обрядности

17. Исследования Г. Хофштеде посвящены...

- a. выявлению типов корпоративной культуры
- b. выявлению аспектов корпоративной культуры
- c. анализу корпоративной культуры
- d. диагностике корпоративной культуры
- e. анализу соответствия управления персоналом корпоративной культуре
- f. анализу соответствия корпоративной культуры управлению персоналом

18. Корпоративная культура относится к управлению персоналом как...

- a. часть к целому
- b. целое к части
- c. общее к частному
- d. частное к общему
- e. причина к следствию
- f. следствие к причине

19. К основным этическим проблемам деловой жизни относятся...

- a. низкое качество работы и товаров
- b. создание союзов в надежде на счастливую случайность
- c. промедление с выполнением своих обязанностей
- d. безоговорочное подчинение руководству
- e. жесткие цены
- f. малое внимание семье или личным делам из-за обилия работы

20. К основным положениям, на которых базируется современная деловая этика, относятся...

- a. создание материальных ценностей во всем многообразии форм
- b. разрешение конфликтов с учетом статусов участников
- c. получение прибыли и других доходов как результат достижения различных общественно значимых целей
- d. приоритет интересов межличностных отношений, а не нужд производства при разрешении деловых проблем
- e. влияние деловой этики на усиление корпоративного духа
- f. повышение характеристик этичности сотрудников организации

21. Под профессиональной этикой понимается...

- a. исследование специфики моральных отношений внутри корпорации
- b. конкретный набор норм, или кодекс поведения, которым руководствуются лица, принимающие решения, играя различные профессиональные роли
- c. моральные отношения между субъектами, обладающими одинаковыми характе-

ристиками

- d. направление, определяющее моральную оценку поступка, исходя из последствий совершенного поступка
- e. общепринятые взгляды, составляющие значительную часть системы понятий группы
- f. один из способов повышения этичности поведения сотрудников организации

22. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при...

- a. отборе персонала
- b. адаптации персонала
- c. мотивации персонала
- d. стимулировании персонала
- e. развитии персонала
- f. увольнении персонала

7.3.5. Вопросы для зачета

1. Понятие и функции корпоративной культуры.
2. Организационная и корпоративная культуры.
3. Актуальность концепции корпоративной культуры в современном менеджменте.
4. Исторический аспект развития концепции культуры организации.
Понятие и виды корпоративной культуры.
5. Особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур.
6. Особенности американской и японской корпоративных культур.
7. Особенности российской корпоративной культуры.
8. Модели корпоративной культуры.
9. Связи корпоративной культуры организации с другими видами культуры.
10. Престиж и имидж организации.
11. Основные этапы и способы диагностики корпоративной культуры организации.
12. Диагностики корпоративной культуры организации. Методика К. Камерона и Р. Куинна.
13. Диагностики корпоративной культуры организации. Методика Т. Дила и А. Кеннеди.
14. Диагностики корпоративной культуры организации. Методика Г. Хофштеде.
15. Методика критериев оценки (на примере методики АТАГ).
16. Формирование и развитие корпоративной культуры субъектов управления организацией.
17. Формирование и развитие корпоративной культуры персонала организации.
18. Формирование и развитие корпоративной культуры организации. Система корпоративной культуры организации.
19. Корпоративный кодекс.
20. Коммуникации и корпоративная культура организации.
21. Конфликты и корпоративная культура организации.
22. Стили лидерства и их воздействие на корпоративную культуру организации.

7.3.6. Вопросы для экзамена

Не предусмотрено учебным планом.

7.3.7. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (темы)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Теоретические основы корпоративной культуры	ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11	Тестирование (Т) Зачет с оценкой
2	Особенности корпоративной культуры организаций разных стран мира.	ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11	Тестирование (Т) Зачет с оценкой
3	Диагностика и оценка корпоративной культуры	ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11	Тестирование (Т) Зачет с оценкой
4	Управление корпоративной культурой	ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11	Тестирование (Т) Зачет с оценкой
5	Коммуникации и корпоративная культура организации.	ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11	Тестирование (Т) Зачет с оценкой
6	Конфликты и корпоративная культура организации.	ОК-1, ОК-4, ОК-5, ОК-7, ПК-9, ПК-11	Тестирование (Т) Зачет с оценкой

7.4. Порядок процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на этапе промежуточного контроля знаний

При проведении устного экзамена обучающемуся предоставляется 60 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету на устном экзамене (зачете) не должен превышать двух астрономических часов.

Во время проведения экзамена (зачета) обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также вычислительной техникой.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Практические занятия играют важную роль в выработке у студентов навыков применения полученных знаний для решения

	<p>практических задач. Важнейшей стороной любой формы практических занятий являются <i>упражнения</i>. Основа в упражнении - пример, который разбирается с позиций теории, изложенной в лекции. Как правило, основное внимание уделяется формированию конкретных умений, навыков, что и определяет содержание деятельности студентов - решение задач, графические работы, уточнение категорий и понятий науки, являющихся предпосылкой правильного мышления и речи. Проводя упражнения со студентами, следует специально обращать внимание на формирование способности к осмыслению и пониманию. <i>Цель занятий</i> должна быть ясна не только преподавателю, но и студентам. Следует организовывать практические занятия так, чтобы студенты постоянно ощущали нарастание сложности выполняемых заданий, испытывали положительные эмоции от переживания собственного успеха в учении, были заняты напряженной творческой работой, поисками правильных и точных решений. Большое значение имеют индивидуальный подход и продуктивное педагогическое общение. Обучаемые должны получить возможность раскрыть и проявить свои способности, свой личностный потенциал. Поэтому при разработке заданий преподаватель должен учитывать уровень подготовки и интересы каждого студента группы, выступая в роли консультанта и не подавляя самостоятельности и инициативы студентов.</p>
Самостоятельная и внеаудиторная работа	<p>Самостоятельная работа может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в учебных кабинетах (лабораториях), компьютерных классах, а также в домашних условиях. Организация самостоятельной работы обучающегося должна предусматривать контролируемый доступ к лабораторному оборудованию, приборам, базам данных, к ресурсу Интернет. Необходимо предусмотреть получение обучающимся профессиональных консультаций, контроля и помощи со стороны преподавателей.</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся должна подкрепляться учебно-методическим и информационным обеспечением, включающим учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций, учебным программным обеспечением.</p>
Контрольная работа	<p>Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам.</p>
Подготовка к зачету	<p>При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.</p>

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1 Основная литература:

1. Персикова, Тамара Николаевна Корпоративная культура: учебник для студ. вузов. - М. : Логос, 2012 -285, [1] с.
2. Менеджмент: электрон. учебник : допущено УМО. - М. : Кнорус, 2010 -1 электрон. опт. диск

10.2 Дополнительная литература:

1. Горфинкель В. Я., Торопцов В. С., Швандар В. А.

Коммуникации и корпоративное управление: Учебное пособие. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 -128 с., <http://www.iprbookshop.ru/16415>

2. Тепман Л. Н.

Корпоративное управление: Учебное пособие. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 - 243 с., <http://www.iprbookshop.ru/16416>

3. Спивак Владимир Александрович

Лидерство: учебник для академического бакалавриата : допущено УМО. - Москва : Юрайт, 2014 -393 с.

10.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

edu.vgasu.vrn.ru

gov.vrn.ru

e-executive.ru

Правовые системы: Консультант плюс и Гарант

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Корпоративная культура» включает:

1. Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.
2. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.
3. Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет
4. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)

При реализации различных видов учебной работы могут быть использованы следующие образовательные технологии:

Лекция. Можно использовать различные типы лекций: вводная, мотивационная (возбуждающая интерес к осваиваемой дисциплине); подготовительная (готовящая обучающегося к более сложному материалу); интегрирующая (дающая общий теоретический анализ предшествующего материала); установочная (направляющая студентов к источникам информации для дальнейшей самостоятельной работы).

Содержание и структура лекционного материала должны быть направлены на формирование у обучающегося соответствующих компетенций и соотноситься с выбранными преподавателем методами контроля и оценкой их усвоения.

Семинар. Эта форма обучения с организацией обсуждения призвана активизировать работу обучающихся при освоении теоретического материала, изложенного на лекциях.

Практическое занятие. Практические занятия играют важную роль в выработке у студентов навыков применения полученных знаний для решения практических задач. Как правило, основное внимание уделяется формированию конкретных умений, навыков, что и определяет содержание деятельности студентов - решение задач, графические работы, уточнение категорий и понятий науки, являющихся предпосылкой правильного мышления и речи.

Цель занятий должна быть ясна не только преподавателю, но и студентам. Следует организовывать практические занятия так, чтобы студенты постоянно ощущали нарастание сложности выполняемых заданий, испытывали положительные эмоции от переживания собственного успеха в учении, были заняты напряженной творческой работой, поисками правильных и точных решений. Большое значение имеют индивидуальный подход и продуктивное педагогическое общение. Обучаемые должны получить возможность раскрыть и проявить свои способности, свой личностный потенциал. Поэтому при разработке заданий преподаватель должен учитывать уровень подготовки и интересы каждого студента группы, выступая в роли консультанта и не подавляя самостоятельности и инициативы студентов.

Формы практических занятий: с применением кейс-технологий, деловых игр, ролевых игр, дискуссий, дебатов, проблемно-концептуальных докладов, аргументированного эссе.


Самостоятельная и внеаудиторная работа обучающихся при освоении учебного материала. Самостоятельная работа может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в учебных кабинетах (лабораториях), компьютерных классах, а также в домашних условиях. Организация самостоятельной работы обучающегося должна предусматривать контролируемый доступ к лабораторному оборудованию, приборам, базам данных, к ресурсу Интернет. Необходимо предусмотреть получение обучающимся профессиональных консультаций, контроля и помощи со стороны преподавателей.

Самостоятельная работа обучающихся должна подкрепляться учебно-методическим и информационным обеспечением, включающим учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций, учебным программным обеспечением.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль «Финансы, кредит, страхование» (Утвержден приказом Министерства образования и науки РФ N1327 от 12.11.2015 г.)

Руководитель основной профессиональной образовательной программы

д.э.н., профессор
(занимаемая должность, ученая степень и звание)



(подпись)

Э.Ю. Околелова
(инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией «18» декабря» 2015г., протокол № 4/1.

Председатель
д.т.н., проф.



П.Н. Курочка

Эксперт

Ведущий эксперт журнала «ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегии» (перечень ВАК)



Т.Л. Безрукова