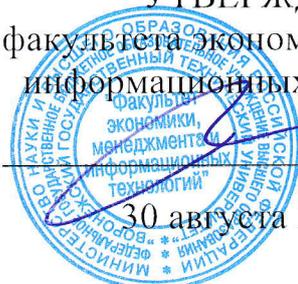


**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики, менеджмента и
информационных технологий



_____ / С.А. Баркалов /

30 августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Корпоративная культура и социальная политика организации»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Программа Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника магистр

Нормативный период обучения 2 года / 2 года и 3 мес.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2021 г.

Автор(ы) программы

подпись

О.С. Перевалова

Заведующий кафедрой
Управления

подпись

С.А. Баркалов

Руководитель ОПОП

подпись

Е.В. Баутина

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Цель дисциплины «Корпоративная культура и социальная политика организации» является формирование у студента навыков и способностей в области разработки эффективной корпоративной культуры и планов социального развития организации и персонала, в частности.

1.2. Задачи освоения дисциплины являются:

- изучение сущности и принципов социальной ответственности менеджеров различных уровней и персонала организации;
- изучение подходов к разработке в организации социальных программ и определения их экономической эффективности;
- изучение отечественного и международного опыта формирования корпоративной культуры;
- изучение принципов формирования, поддержания, диагностики, развития и изменение организационной культуры;
- изучение технологий управления организационной культурой.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Корпоративная культура и социальная политика организации» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 учебного плана.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Корпоративная культура и социальная политика организации» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-3 - Способен участвовать в разработке корпоративной культуры и планов социального развития организации, применять навыки эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, представлять интересы организации по вопросам персонала

| Компетенция | Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции |
|--------------------|--|
| ПК-3 | Знать: - сущность и типологии организационных культур; знать принципы международных корпоративных практик по формированию корпоративной культуры; сущность и принципы социальной ответственности менеджеров различных уровней и персонала организации. - основы управления социальным развитием организации и, в частности, персоналом. - этические нормы; принципы формирование, |

| | |
|--|--|
| | <p>поддержанию, развитию и изменению организационной культуры; технологии управления организационной культурой.</p> <p>- показатели оценки экономической эффективности социальных программ.</p> |
| | <p>Уметь:</p> <p>- идентифицировать и оценить организационную культуру; применять на практике принципы социальной ответственности в соответствии со своим уровнем в организации.</p> <p>- управлять социальным развитием организации.</p> <p>- применять технологии управления организационной культурой; осуществлять процессы делового общения в соответствии с нормами этики делового поведения</p> <p>- оценивать экономическую эффективность социальных программ.</p> |
| | <p>Владеть:</p> <p>- знаниями о сущности организационных культур; принципами социальной ответственности.</p> <p>- методами и подходами управления социальным развитием организации.</p> <p>- технологиями управления организационной культурой; правилами, формами, принципами и нормами делового общения.</p> <p>- методами, подходами оценки экономической эффективности социальных программ.</p> |

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Корпоративная культура и социальная политика организации» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

| Виды учебной работы | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|----------|
| | | 4 |
| Аудиторные занятия (всего) | 28 | 28 |
| В том числе: | | |
| Лекции | 14 | 14 |
| Практические занятия (ПЗ) | 14 | 14 |
| Самостоятельная работа | 116 | 116 |
| Курсовая работа | + | + |
| Часы на контроль | 36 | 36 |
| Виды промежуточной аттестации - экзамен | + | + |

| | | |
|---------------------|-----|-----|
| Общая трудоемкость: | | |
| академические часы | 180 | 180 |
| зач.ед. | 5 | 5 |

заочная форма обучения

| Виды учебной работы | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|----------|
| | | 4 |
| Аудиторные занятия (всего) | 12 | 12 |
| В том числе: | | |
| Лекции | 6 | 6 |
| Практические занятия (ПЗ) | 6 | 6 |
| Самостоятельная работа | 159 | 159 |
| Курсовая работа | + | + |
| Часы на контроль | 9 | 9 |
| Виды промежуточной аттестации - экзамен | + | + |
| Общая трудоемкость: | | |
| академические часы | 180 | 180 |
| зач.ед. | 5 | 5 |

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

| № п/п | Наименование темы | Содержание раздела | Лекц | Прак зан. | СРС | Всего, час |
|-------|--|--|------|-----------|-----|------------|
| 1 | Основы корпоративной культуры | Структура, основные функции и свойства корпоративной культуры. Типологии в области корпоративной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. | 2 | 2 | 16 | 20 |
| 2 | Социальная ответственность бизнесменов, менеджеров, работников | Мотивация социально ответственного поведения бизнесменов. Философия бизнеса и бизнесмена. Общая методика разработки философии бизнеса. Этическое оправдание и порицание богатства и собственности бизнесмена. Принципы построения социальной ответственности менеджера. Способы пробуждения у менеджеров социальной ответственности. Методы изучения мнений топ-менеджеров в их оценках корпоративной социальной ответственности. Политико-экономические регуляторы и духовные побудители социально ответственного поведения топ-менеджеров. Социально ответственное поведение работников. Регуляторы социально ответственного поведения работника. Социально безответственное поведение работника | 2 | 2 | 18 | 22 |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|---|----|----|
| | | и методы его предотвращения. Социальная ответственность работников в их саморазвитии и лидерстве | | | | |
| 3 | Программы социального развития организации и персонала | Социальное развитие персонала. Менеджер по социальному развитию. Социальная программа предприятия. Формы и инструменты реализации социальных программ. Бюджет на реализацию социальных программ. Внутренняя обязательная документация предприятия по направлению «социальное развитие персонала». | 2 | 2 | 20 | 24 |
| 4 | Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры | Принципы формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Методы формирования корпоративной культуры. Методы формирования и поддержания корпоративной культуры. Проблемы и методы поддержания корпоративной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения корпоративной культуры. Методы изменения корпоративной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации. Сущность и этапы процесса управления развитием корпоративной культурой. Принципы управления развитием корпоративной культуры | 2 | 2 | 20 | 24 |
| 5 | Диагностика организационной культуры: уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры | Содержание корпоративной культуры. Показатели анализа корпоративной культуры. Характеристики и параметры корпоративной культуры. Исследование корпоративной культуры. Качественные методы исследования корпоративной культуры. Формализованные методы диагностики корпоративной культуры | 2 | 2 | 16 | 20 |
| 6 | Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации. | Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Элементы организационной культуры и показатели их эффективности. Организационная культура предприятия и особенности кадровой политики. Особенности реализации целей кадровой политики в сильных организационных культурах. | 2 | 2 | 18 | 22 |
| 7 | Правила делового общения, Кодексы делового поведения | Процессы делового общения. Формы и цели делового общения, его функции. Формы и цели делового общения, его функции. Психология делового общения: роль и характеристика. Организация бизнес коммуникации. Этика деловой переписки. Организация корпоративного управления в организации: проектирование/разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной | 2 | 2 | 10 | 14 |

| | | | | | | |
|--------------|----------|--|-----------|-----------|------------|------------|
| | | этики. Выбор методики разработки кодекса корпоративной этики. Разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики организации | | | | |
| | Контроль | | | | | 36 |
| Итого | | | 14 | 14 | 116 | 180 |

заочная форма обучения

| № п/п | Наименование темы | Содержание раздела | Лекц | Прак зан. | СРС | Всего, час |
|-------|--|--|------|-----------|-----|------------|
| 1 | Основы корпоративной культуры | Структура, основные функции и свойства корпоративной культуры. Типологии в области корпоративной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. | 2 | - | 22 | 24 |
| 2 | Социальная ответственность бизнесменов, менеджеров, работников | Мотивация социально ответственного поведения бизнесменов. Философия бизнеса и бизнесмена. Общая методика разработки философии бизнеса. Этическое оправдание и порицание богатства и собственности бизнесмена. Принципы построения социальной ответственности менеджера. Способы пробуждения у менеджеров социальной ответственности. Методы изучения мнений топ-менеджеров в их оценках корпоративной социальной ответственности. Политико-экономические регуляторы и духовные побудители социально ответственного поведения топ-менеджеров. Социально ответственное поведение работников. Регуляторы социально ответственного поведения работника. Социально безответственное поведение работника и методы его предотвращения. Социальная ответственность работников в их саморазвитии и лидерстве | 2 | - | 22 | 24 |
| 3 | Программы социального развития организации и персонала | Социальное развитие персонала. Менеджер по социальному развитию. Социальная программа предприятия. Формы и инструменты реализации социальных программ. Бюджет на реализацию социальных программ. Внутренняя обязательная документация предприятия по направлению «социальное развитие персонала». | 2 | - | 25 | 27 |
| 4 | Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры | Принципы формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Методы формирования корпоративной культуры. Методы формирования и поддержания корпоративной культуры. Проблемы и методы поддержания корпоративной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения корпоративной культуры. Методы изменения корпоративной культуры. Особенности методов, | - | 2 | 25 | 27 |

| | | | | | | |
|--------------|--|---|----------|----------|------------|------------|
| | | используемых на разных стадиях развития организации. Сущность и этапы процесса управления развитием корпоративной культурой. Принципы управления развитием корпоративной культуры | | | | |
| 5 | Диагностика организационной культуры: уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры | Содержание корпоративной культуры. Показатели анализа корпоративной культуры. Характеристики и параметры корпоративной культуры. Исследование корпоративной культуры. Качественные методы исследования корпоративной культуры. Формализованные методы диагностики корпоративной культуры | - | 2 | 22 | 24 |
| 6 | Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации. | Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность. Влияние организационной культуры на организационную эффективность. Элементы организационной культуры и показатели их эффективности. Организационная культура предприятия и особенности кадровой политики. Особенности реализации целей кадровой политики в сильных организационных культурах. | - | 2 | 23 | 25 |
| 7 | Правила делового общения, Кодексы делового поведения | Процессы делового общения. Формы и цели делового общения, его функции. Формы и цели делового общения, его функции. Психология делового общения: роль и характеристика. Организация бизнес коммуникации. Этика деловой переписки. Организация корпоративного управления в организации: проектирование/разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики. Выбор методики разработки кодекса корпоративной этики. Разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики организации | - | - | 20 | 20 |
| | Контроль | | | | | 9 |
| Итого | | | 6 | 6 | 159 | 180 |

5.2 Перечень практических работ

Очная форма обучения

| № п/п | Наименование темы | Содержание раздела | Всего, час |
|-------|--|---|------------|
| 1 | Основы корпоративной культуры | Выполнение тестов; решение кейсов; выполнение практических заданий; рассмотрение рефератов по изучаемой теме. | 2 |
| 2 | Социальная ответственность бизнесменов, менеджеров, работников | Выполнение тестов; решение кейсов; выполнение практических заданий; рассмотрение рефератов по изучаемой теме. | 2 |
| 3 | Программы социального развития организации и персонала | Выполнение тестов; решение кейсов; выполнение практических заданий; рассмотрение рефератов по изучаемой теме. | 2 |
| 4 | Формирование, | Выполнение тестов; решение кейсов; выполнение практических заданий; | 2 |

| | | | |
|--------------|--|---|-----------|
| | поддержание и изменение корпоративной культуры | рассмотрение рефератов по изучаемой теме. | |
| 5 | Диагностика организационной культуры: уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры | Выполнение тестов; решение кейсов; выполнение практических заданий; рассмотрение рефератов по изучаемой теме. | 2 |
| 6 | Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации. | Выполнение тестов; решение кейсов; выполнение практических заданий; рассмотрение рефератов по изучаемой теме. | 2 |
| 7 | Правила делового общения, Кодексы делового поведения | Выполнение тестов; решение кейсов; выполнение практических заданий; рассмотрение рефератов по изучаемой теме. | 2 |
| Итого | | | 14 |

Заочная форма обучения

| № п/п | Наименование темы | Содержание раздела | Всего, час |
|--------------|--|---|------------|
| 4 | Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры | Выполнение тестов; решение кейсов; выполнение практических заданий; рассмотрение рефератов по изучаемой теме. | 2 |
| 5 | Диагностика организационной культуры: уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры | Выполнение тестов; решение кейсов; выполнение практических заданий; рассмотрение рефератов по изучаемой теме. | 2 |
| 6 | Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации. | Выполнение тестов; решение кейсов; выполнение практических заданий; рассмотрение рефератов по изучаемой теме. | 2 |
| Итого | | | 6 |

5.3 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 4 семестре для очной формы обучения, в 4 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

- «Совершенствование корпоративной культурой организации путем

разработки ее культурной сети (на примере организации / предприятия _____)»;

- «Совершенствование корпоративной культурой организации путем разработки ее культурной сети (на примере организации / предприятия _____)»;

- «Разработка плана социального развития организации и совершенствования корпоративной культуры (на примере организации / предприятия _____)».

Организации или предприятия выбирается студентом самостоятельно, исходя из личных предпочтений и доступности необходимой для выполнения курсовой работы информации.

Тема курсовой работы может быть предложена обучающимся самостоятельно и использована в работе после согласования с ведущим преподавателем.

Задачи, решаемые при выполнении курсовой работы:

- диагностика существующей корпоративной культуры;
- разработка корпоративных правил, регламентов, стандартов, норм поведения (кодекс корпоративной этики);
- формирование традиций, ритуалов, истории, мифов, легенд и т.п. (формирование банка перечисленных элементов);
- разработка символики или анализ и при необходимости совершенствование;
- разработка комплекса корпоративных мероприятий, направленных на совершенствование недостатков в корпоративной культуре, выявленных на стадии диагностики, а также разработка социальных программ для развития персонала организации.

Учебным планом по дисциплине «Корпоративная культура и социальная политика организации» не предусмотрено выполнение контрольных работ.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

| Компетенция | Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции | Критерии оценивания | Аттестован | Не аттестован |
|--------------------|--|---|--------------------------|----------------------------|
| ПК-3 | Знать: - сущность и типологии организационных культур; | Опросы/ тесты по лекционному материалу; | Выполнение работ в срок, | Невыполнение работ в срок, |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | <p>знать принципы международных корпоративных практик по формированию корпоративной культуры; сущность и принципы социальной ответственности менеджеров различных уровней и персонала организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы управления социальным развитием организации и, в частности, персоналом. - этические нормы; принципы формирования, поддержание, развития и изменение организационной культуры; технологии управления организационной культурой. - показатели оценки экономической эффективности социальных программ. | <p>демонстрация теоретических знаний при выполнении практических заданий; ответы на теоретические вопросы при защите курсовой работы</p> | <p>предусмотренный в рабочих программах</p> | <p>предусмотренный в рабочих программах</p> |
| | <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - идентифицировать и оценить организационную культуру; применять на практике принципы социальной ответственности в соответствии со своим уровнем в организации. - управлять социальным развитием организации. - применять технологии управления организационной культурой; осуществлять процессы делового общения в соответствии с нормами этики делового поведения - оценивать экономическую эффективность социальных программ. | <p>Выполнение тестов, практических заданий; решение задач; выполнение частей курсовой работы</p> | <p>Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p> | <p>Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p> |
| | <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знаниями сущность организационных культур; принципами социальной ответственности. - методами и подходами управления социальным развитием организации. - технологиями управления организационной культурой; правилами, формами, принципами и нормами делового общения. - методами, подходами оценки экономической эффективности социальных программ. | <p>Выполнение практических заданий; решение прикладных задач; выполнение частей курсовой работы</p> | <p>Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p> | <p>Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p> |

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 4 семестре

для очной формы обучения, 4 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

| Компетенция | Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции | Критерии оценивания | Отлично | Хорошо | Удовл. | Неудовл. |
|-------------|---|--|--|---|--|--------------------------------------|
| ПК-3 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и типологии организационных культур; знать принципы международных корпоративных практик по формированию корпоративной культуры; сущность и принципы социальной ответственности менеджеров различных уровней и персонала организации. - основы управления социальным развитием организации и, в частности, персоналом. - этические нормы; принципы формирования, поддержание, развития и изменение организационной культуры; технологии управления организационной культурой. - показатели оценки экономической эффективности социальных программ. | Тест | Выполнение теста на 90- 100% | Выполнение теста на 80- 90% | Выполнение теста на 70- 80% | В тесте менее 70% правильных ответов |
| | <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - идентифицировать и оценить организационную культуру; применять на практике принципы социальной ответственности в соответствии со своим уровнем в организации. - управлять социальным развитием организации. - применять технологии управления организационной культурой; осуществлять процессы делового общения в соответствии с нормами этики делового поведения - оценивать экономической | Решение стандартных практических задач | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|------------------|--|
| эффективность социальных программ. | | | | | | |
| Владеть: - знаниями сущность организационных культур; принципами социальной ответственности. - методами и подходами управления социальным развитием организации. - технологиями управления организационной культурой; правилами, формами, принципами и нормами делового общения. - методами, подходами оценки экономической эффективности социальных программ. | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы | Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах | Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач | Задачи не решены | |

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

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. На этапе отбора кандидатов на должность важно дать им представление об основных ценностях компании, потому что (выберите правильно окончание предложения) (несколько правильных вариантов)

А. кандидаты смогут заранее понять, совпадают ли ценности компании с их личными ценностями;

Б. кандидаты смогут вовремя отказаться от борьбы за должность, по причине несовместимости их ценностей и ценностями компании;

В. они с первых дней работы в компании должны будут следовать им;

Г. только в этот момент у работников «Отдела по управлению персоналом» есть такая возможность.

2. Какие работники компании могут разрушающим образом воздействовать на ее ключевые ценности?

А. те работники, ценности которых расходятся с ключевыми ценностями компании;

Б. те работники, который имеют недостаточный уровень компетенций;

В. те работники, который пришли / перевелись из других организаций;

Г. те работники, которые имеют низкую производительность труда.

3. Когда необходимо проводить мероприятия по поддержания ОК?

А. когда в ОК компании выявлены субкультуры, ценности и убеждения которых «спорят» с ОК, поддерживаемой руководством;

Б. в период, когда организация только создается;

В. когда в ОК компании выявлены проблемы в области лояльности персонала ценностям компании;

Г. когда ОК уже сформировалась.

4. На каком этапе процесса управления развитием ОК происходит изучение ценностного ядра существующей культуры?

А. Изучение теоретических подходов к анализу организационной Культуры.

Б. Оценка силы культуры.

В. Развитие существующих ценностей и добавление ценностей важнейших для будущего организации.

Г. Изучение идеального и реального состояния организационной Культуры.

5. На что влияет размер сектора В (см. рис. 5)?

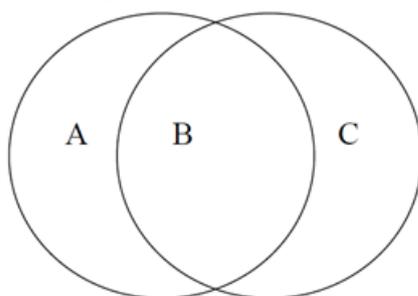


Рис. 5. Пересечение ценностных ядер существующей и формируемой культур

А. на размеры и сложность проводимых изменений в ОК;

Б. на масштаб проводимых исследований ОК;

В. на объемы работ, с которыми столкнется руководители подразделений компании;

Г. на затраты в области исследования ОК.

6. К эндогенным факторам влияющим на возможность изменения ОК не относятся:

А. национальные особенности.

Б. личность руководителя;

В. стадии жизненного цикла организации;

Г. размер организации;

7. Какому пути изменения ОК соответствует следующее утверждение: «В этой ситуации меняется одно или несколько убеждений работников, часть ценностей, но общие стандарты поведения остаются прежними».

А. Меняется поведение, но культура остается прежней;

Б. Меняется и поведение, и культура;

В. Меняется культура, но нормы поведения остаются прежними;

Г. Меняется поведение, ритуалы, но в целом культура остается прежней.

8. Этапы процесса управления развитием ОК:

К. Изучение теоретических подходов к анализу организационной Культуры.

Л. Изучение идеального и реального состояния организационной Культуры.

М. Развитие существующих ценностей и добавление ценностей важнейших для будущего организации.

Н. Оценка силы культуры.

О. Разработка системы критериев оценки успешности изменений.

Выберите правильную последовательность этапов процесса управления развитием ОК.

А. К; L; N; M; O.

Б. К; O; L; N; M.

В. O; K; L; N; M.

Г. K; N; O; L; M.

9. Выберите правильную последовательность этапов изменения ОК.

А. Внедрение изменений, которые востребованы персоналом. Решение основных проблем в культуре, угрожающих выживанию компании. Внедрение непопулярного блока изменений путем убеждений, соглашений, а иногда прямого давления.

Б. Выявление и решение основных проблем в культуре, угрожающих выживанию компании. Внедрение изменений, которые востребованы персоналом. Внедрение непопулярного блока изменений путем убеждений, соглашений, а иногда прямого давления.

В. Внедрение непопулярного блока изменений путем убеждений, соглашений, а иногда прямого давления. Решение основных проблем в культуре, угрожающих выживанию компании. Внедрение изменений, которые востребованы персоналом.

Г. Выявление основных проблем в культуре, угрожающих выживанию компании. Внедрение изменений, которые востребованы персоналом. Внедрение непопулярного блока изменений путем убеждений, соглашений, а иногда прямого давления.

10. При равном уровне компетенций, какому из кандидатов должно быть отдано предпочтение при отборе на должность?

А. кандидату, имеющему наиболее весомые рекомендации;

Б. кандидату, чьи ценности в наибольшей степени соответствуют ценностям компании;

В. наиболее уравновешенному кандидату;

Г. тому, кто более понравится руководству компании.

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. Выделяют два основных подхода к исследованию (диагностике) ОК:

- А. Идеографический и количественный;
- Б. Качественный и идеографический;
- В. Формализованный и количественный;
- Г. Идеографический и дифференциальный.

2. К качественным методам не относятся следующие методы:

- А. глубинное интервью и монографическое наблюдение;
- Б. традиционный анализ документов и монографическое исследование;
- В. социологические исследования различных типов;
- Г. глубинное интервью и традиционный анализ документации.

3. Какой метод сбора информации можно описать как наиболее экономичный и оперативный?

- А. социометрия;
- Б. ролевая игра;
- В. анкетирование;
- Г. интервью.

4. Этот способ сбора информации обычно используется как средство установления контакта с персоналом организации и сбора качественной информации, которую практически невозможно получить ни из документов, ни методом анкетирования.

- А. Ролевые игры и тренинги;
- Б. Социометрия;
- В. Тестирование;
- Г. Глубинное интервью.

5. К основным показателям эффективности ОК не относится:

- А. годовой экономический эффект от реализации мероприятий по управлению организационной культурой;
- Б. срок окупаемости дополнительных затрат на мероприятия по управлению организационной культурой;
- В. коэффициент эффективности мероприятий по управлению организационной культурой;
- Г. внутренняя норма доходности инвестиционного проекта организации.

6. Как еще называют качественные методы диагностики ОК? (несколько правильных ответов)

- А. понимающие;
- Б. интерпретативные;
- В. идеографические;
- Г. формализованные.

7. Какой показатель деятельности организации характеризует естественный уровень сопротивления изменениям персонала и измеряется психологическими тестами?

- А. уровень текучести кадров;
- Б. средний срок адаптации персонала;
- В. степень ригидности персонала;

Г. уровень дисциплины труда.

8. Какой показатель, позволяющий оценить влияния ОК на организационную эффективность, характеризуется скоростью и формой реагирования организации (в лице ее персонала) на управленческие решения менеджеров?

А. Уровень текучести кадров;

Б. Степень управляемости организации;

В. Интегральный показатель эффективности мероприятий по поддержания ОК;

Г. Уровень квалификации работников.

9. Какой метод сбора информации применяется для диагностики отношений в коллективе?

А. социометрия;

Б. тестирование;

В. тренинг;

Г. ролевая игра.

10. Можно ли однозначно утверждать, что анализ документов организации позволяет выявить те или иные аспекты ОК?

А. Да;

Б. Нет;

Объясните ваш ответ. _____

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Какой из перечисленных ниже принципов формирования организационной культуры относится к «принципу историчности»:

А. разработанные элементы и мероприятия должны гармонизировать между собой, подтверждаться поведением и отношением к ним руководства;

Б. культура должна отражать основные идеи существования организации;

В. основные идеи существования организации должны нести положительный эмоциональный заряд;

Г. нельзя отрицать накопленный предшествующими поколениями культурный опыт, можно постепенно видоизменять его и использовать как основу.

2. Какой из перечисленных ниже этапов формирования организационной культуры является основополагающим, то есть выполняется первым:

А. Разработка организационных мероприятий, направленных на формирование,

развитие или закрепление желательных ценностей и образцов поведения.

Б. Выбор миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей

(приоритетов, принципов, подходов, норм и желательных образцов поведения).

В. Целенаправленные воздействия на организационную культуру с целью изжить

негативные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии.

Г. Изучение сложившейся организационной культуры. Определение степени соответствия сложившейся оргкультуры выработанной руководством стратегии развития организации, выявление позитивных и негативных ценностей.

3. К административным методам формирования организационной культуры относятся:

А. методы, использующиеся для воздействия на витальные (жизненные) потребности сотрудников;

Б. истории, легенды и мифы об определённых лицах и событиях;

В. методы прямого, официального указания принципов, стандартов, норм и правил поведения в сочетании с административными санкциями со стороны руководства организации, основанные на отношениях власти и подчинения;

Г. сознательное ролевое моделирование, обучение и наставничество.

4. В качестве мероприятий по формированию организационной культуры могут выступать: (несколько правильных ответов)

А. Внедрение корпоративной символики;

Б. Поведение руководителя;

В. Налаженная система стимулирования и мотивации;

Г. Разработка анкеты для определения степени лояльности персонала.

5. К экономическим факторам, оказывающим влияние на формирование организационной культуры, относятся:

А. Условия окружающего общества, начиная от уровня жизни населения и социальной инфраструктуры и заканчивая общественными настроениями, отношением к данному предприятию со стороны сообщества и руководящих органов.

Б. Присущие каждой нации особенности поведения, особый менталитет, традиции, обусловленные историческим развитием, особенностями климата, географического положения, пространства.

В. Состояние общественного мнения, преобладающие в обществе установки, ценностные ориентации.

Г. Финансовое состояние организации / предприятия.

6. Какие методы можно использовать для изучения организационной культуры? (несколько вариантов ответов)

А. интервью;

Б. анкетирование;

В. документальный способ;

Г. непосредственное наблюдение.

7. Какие, из перечисленных методов формирования организационной культуры, НЕ являются условно объективными?

- А. символные методы;
- Б. административные методы;
- В. методы внедрения культурных основ;
- Г. психологические методы.

8. К личностным факторам, оказывающим влияние на формирование организационной культуры, относятся:

- А. Условия окружающего общества, начиная от уровня жизни населения и социальной инфраструктуры и заканчивая общественными настроениями, отношением к данному предприятию со стороны сообщества и руководящих органов.
- Б. Присущие каждой нации особенности поведения, особый менталитет, традиции, обусловленные историческим развитием, особенностями климата, географического положения, пространства.
- В. Состояние общественного мнения, преобладающие в обществе установки, ценностные ориентации.
- Г. Воздействия различных личностных характеристик людей, входящих в состав организации на особенности организационной культуры, где наибольшее влияние, оказывают лидирующие личности, однако взаимодействие личностных характеристик остальных сотрудников, воспитанных в различных социально-культурных средах, также формирует неповторимое содержание элементов организационной культуры.

9. Что из перечисленного относится к вторичным механизмом чёткой формулировки и закрепления основ?

- А. Объективные критерии определения уровня вознаграждения и статуса работника;
- Б. На что обращают внимание, что оценивают и что контролируют;
- В. Объективные критерии при найме, отборе, продвижении, переводе и увольнении работников организации;
- Г. Официальное провозглашение организационной философии, ценностей и убеждений.

10. По уровню общности, которая их формирует, факторы, оказывающие влияние на формирование организационной культуры, можно разделить на:

- А. семейные, профессиональные, национальные, религиозные, общечеловеческие;
- Б. внешние, внутренние;
- В. управляемые, неуправляемые;
- Г. личностные, социальные.

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену

1. Структура, основные функции и свойства корпоративной культуры.
2. Типологии в области корпоративной культуры.
3. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур.
4. Мотивация социально ответственного поведения бизнесменов.
5. Философия бизнеса и бизнесмена.
6. Общая методика разработки философии бизнеса.
7. Этическое оправдание и порицание богатства и собственности бизнесмена. Принципы построения социальной ответственности менеджера.
8. Способы пробуждения у менеджеров социальной ответственности.
9. Методы изучения мнений топ-менеджеров в их оценках корпоративной социальной ответственности.
10. Политико-экономические регуляторы и духовные побудители социально ответственного поведения топ-менеджеров.
11. Социально ответственное поведение работников.
12. Регуляторы социально ответственного поведения работника.
13. Социально безответственное поведение работника и методы его предотвращения.
14. Социальная ответственность работников в их саморазвитии и лидерстве
15. Социальное развитие персонала.
16. Менеджер по социальному развитию.
17. Социальная программа предприятия.
18. Формы и инструменты реализации социальных программ.
19. Бюджет на реализацию социальных программ.
20. Внутренняя обязательная документация предприятия по направлению «социальное развитие персонала».
21. Принципы формирования корпоративной культуры.
22. Этапы формирования корпоративной культуры.
23. Методы формирования корпоративной культуры.
24. Методы формирования и поддержания корпоративной культуры.
25. Проблемы и методы поддержания корпоративной культуры.
26. Факторы, вызывающие необходимость изменения корпоративной культуры.
27. Методы изменения корпоративной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации.
28. Сущность и этапы процесса управления развитием корпоративной культурой.
29. Принципы управления развитием корпоративной культуры
30. Показатели анализа корпоративной культуры.

31. Характеристики и параметры корпоративной культуры.
32. Исследование корпоративной культуры.
33. Качественные методы исследования корпоративной культуры.
34. Формализованные методы диагностики корпоративной культуры.
35. Модели влияния организационной культуры на организационную
36. эффективность и конкурентоспособность.
37. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
38. Элементы организационной культуры и показатели их эффективности.
39. Организационная культура предприятия и особенности кадровой политики.
40. Особенности реализации целей кадровой политики в сильных организационных культурах.
41. Процессы делового общения.
42. Формы и цели делового общения, его функции.
43. Организация бизнес коммуникации. Этика деловой переписки.
44. Организация корпоративного управления в организации: проектирование/разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики.
45. Выбор методики разработки кодекса корпоративной этики. Разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики организации.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Критерии оценки компетенций, знаний, умений и навыков по дисциплине устанавливает кафедра, обеспечивающая дисциплину, по согласованию с выпускающей кафедрой.

Экзамены проводятся по экзаменационным билетам в устной и/или письменной форме:

- билет из 10 тестовых заданий и задача-задание или
- билет из двух вопросов, которые предполагают развернутый ответ и задача-задание.

Выставление оценки:

«Отлично» от 85 % (процент раскрытия материала предполагаемого экзаменационным билетом или процент правильных ответов)

«Хорошо» от 65 % (процент раскрытия материала предполагаемого экзаменационным билетом или процент правильных ответов)

«Удовлетворительно» от 45 % (процент раскрытия материала предполагаемого экзаменационным билетом или процент правильных ответов)

«Неудовлетворительно» меньше 45 % (процент раскрытия материала предполагаемого экзаменационным билетом или процент правильных ответов)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Код контролируемой компетенции | Наименование оценочного средства |
|-------|--|--------------------------------|---|
| 1 | Основы корпоративной культуры | ПК-3 | Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов, требования к курсовой работе |
| 2 | Социальная ответственность бизнесменов, менеджеров, работников | ПК-3 | Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов, требования к курсовой работе |
| 3 | Программы социального развития организации и персонала | ПК-3 | Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов, требования к курсовой работе |
| 4 | Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры | ПК-3 | Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов, требования к курсовой работе |
| 5 | Диагностика организационной культуры: уровни исследования, методы и методики исследования организационной культуры | ПК-3 | Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов, требования к курсовой работе |
| 6 | Развитие организационной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации. | ПК-3 | Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ |

| | | | |
|---|--|------|---|
| | | | тестов, требования к курсовой работе |
| 7 | Правила делового общения, Кодексы делового поведения | ПК-3 | Тест, контрольная работа по пройденному материалу, теоретические ответы и выполнение практических заданий/ тестов, требования к курсовой работе |

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Организационная культура [Электронный ресурс] : Опорный конспект лекций / Н. В. Емельянцева. - Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. - 158 с. - ISBN 2227-8397.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/86408.html>

2. Организационная культура : учебное пособие / Е.А. Морозова. - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. - 145 с. : ил. - Библиогр.: с. 118-121. - ISBN 978-5-8353-2381-4.

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573816>

3. Организационная культура: шпаргалка : учебное пособие / И.Ю. Руденко. - 2-е изд. - Саратов : Научная книга, 2020. - 32 с. : табл. - ISBN 978-5-9758-2005-1.

URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578524>

4. Организационная культура : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. - Организационная культура ; 2022-04-16. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 535 с. - Текст. - Лицензия до 16.04.2022. - ISBN 978-5-238-02384-7.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/109169.html>

5. Организационная культура : учебник / Л. И. Дорофеева. - Организационная культура ; Весь срок охраны авторского права. - Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 196 с. - Текст. - Весь срок охраны авторского права. - ISBN 978-5-4497-1322-3.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/109496.html>

6. Организационная культура : учебное пособие / А. Г. Лапкина, В. А. Цыганков. - Организационная культура ; Весь срок охраны авторского права. - Омск : Омский государственный технический университет, 2019. - 124 с. - Текст. - Весь срок охраны авторского права. - ISBN 978-5-8149-2937-2.

URL: <http://www.iprbookshop.ru/115434.html>

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. Лицензионный договор от 07.12.2021 № 8654/21К на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе IPRbooks (неисключительная лицензия) с ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа» (Доступ к ЭБС IPRbooks).

2. Лицензионный договор от 26.04.2021 № 7915/21К/И на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе IPRbooks (неисключительная лицензия) с ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа» (Доступ к ЭБС IPRbooks. Тематические коллекции и адаптированные технологии для лиц с ОВЗ).

3. Договор от 22.04.2021 № 4542 на оказание услуг по предоставлению доступа к образовательной платформе с ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ».

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория (оборудованная видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном).

Аудитория для проведения семинарских и практических занятий (оборудованная учебной мебелью).

Библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Корпоративная культура и социальная политика организации» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков формирования, поддержания, диагностики, развития и изменение организационной культуры. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Большое значение по закреплению и совершенствованию знаний имеет самостоятельная работа студентов. Информацию о всех видах самостоятельной работы студенты получают на занятиях.

Методика выполнения курсовой работы изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы.

| Вид учебных занятий | Деятельность студента |
|------------------------|--|
| Лекция | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить 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 удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии. |
| Практическое занятие | Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму. |
| Самостоятельная работа | Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none">- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;- выполнение домашних заданий и расчетов;- работа над темами для самостоятельного изучения; |

| | |
|---------------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации. |
| Подготовка к промежуточной аттестации | <p>Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.</p> |

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| № п/п | Перечень вносимых изменений | Дата внесения изменений | Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП |
|----------|-----------------------------|-------------------------------|--|
|----------|-----------------------------|-------------------------------|--|