

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

Кафедра управления

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И КУЛЬТУРА

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к выполнению курсовой работы для студентов
направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
(профиль «Менеджмент»)
всех форм обучения

Воронеж 2021

УДК 338 (0,758)
ББК 65.290-2я73

Составитель

канд. техн. наук О. С. Первалова

Корпоративное управление и культура: методические указания к выполнению курсовой работы для студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Менеджмент») всех форм обучения / ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет»; сост. О. С. Первалова. - Воронеж: Изд-во ВГТУ, 2021. - 21 с.

Основной задачей методических указаний к выполнению курсового проекта по дисциплине «Корпоративное управление и культура» является ориентирование студентов в тематике, содержании и правилах оформления курсовой работы и использованных библиографических источников.

Предназначены для студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Менеджмент») всех форм обучения.

Методические указания подготовлены в электронном виде и содержатся в файле МУ_КП_КУиК_Менеджмент.pdf.

Ил. 1. Табл. 2. Библиогр.: 5 назв.

УДК 338 (0,758)
ББК 65.290-2я73

Рецензент – Т. А. Аверина, канд. техн. наук, доц. кафедры управления ВГТУ

*Издается по решению редакционно-издательского совета
Воронежского государственного технического университета*

ВВЕДЕНИЕ

Целью освоения дисциплины «Корпоративное управление и культура» - это формирование у студентов фундаментальных научных знаний в теории корпоративного управления и практических навыков в данной области овладение новыми системными принципами и методами корпоративного управления, а также формирование у студента навыков и умений в области управления корпоративной культурой и обоснование необходимости применения информационных систем и информационных технологий в корпоративном управлении.

Задача освоения дисциплины – это получение обучающимся следующих знаний. Он должен знать:

- структуру общества как сложной системы;
- особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека;
- основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику;
- структуру общества как сложной системы;
- особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека;
- основные социально-философские концепции и соответствующую проблематику;
- правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации;
- принципы, формы управленческих решений;
- основы организации эффективного делового общения, публичных выступлений, проведения переговоров и совещаний, ведения деловой переписки, осуществления электронных коммуникаций и т.д.;
- основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию;
- возможности и границы применения программного обеспечения анализа и качественного моделирования систем управления;
- закономерности и тенденции возникновения и развития финансовых рынков и институтов;
- нормативно-правовую базу, регламентирующую процесс регистрации и начало деятельности предприятия в различных организационно- правовых формах и сферах деятельности.

Он должен уметь:

- корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики;
- выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики;

- самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов.
 - корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики;
 - выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики;
 - самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов;
 - определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности;
 - формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности;
 - применять рациональные методы и средства осуществления деловых коммуникаций;
 - аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал;
 - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
 - владеть средствами программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления;
 - анализировать состояние и динамику развития финансовых рынков и институтов, проводить оценку финансовых рынков;
 - осуществить выбор наиболее эффективной организационно-правовой формы для проектируемого предприятия.
- Обучающийся должен владеть:
- способностями к конструктивной критике и самокритике;
 - умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях;
 - навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства;
 - способностями к конструктивной критике и самокритике;
 - умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях;
 - навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства;
 - способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия;
 - современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений;
 - навыками выстраивания эффективных деловых коммуникаций; методами стимулирования и мотивация;
 - методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки

организационной культуры;

- методами применения средств программного обеспечения анализа и количественного моделирования систем управления, навыками их оценки их эффективности;

- различными финансовыми инструментами;

- навыками разработки учредительных документов предприятия.

Результатом освоения дисциплины является освоение следующих компетенций по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Менеджмент»:

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

ОК-6 - способностью к самоорганизации и самообразованию;

ОПК-2 - способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

ОПК-4 - способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;

ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

ПК-11 - владением навыками анализа информации о функционировании системы внутреннего документооборота организации, ведения баз данных по различным показателям и формирования информационного обеспечения участников организационных проектов;

ПК-19 - владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками;

ПК-20 - владением навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур.

Курсовая работа – творческая деятельность, важнейшая составляющая учебного процесса в техническом вузе, завершающая изучение целого ряда дисциплин. В ее ходе закрепляются и углубляются, приводятся в систему навыки самостоятельного подхода к решению задач, совершенствуются умения, полученные на практических занятиях, лабораторных работах, производственной практике.

Курсовая работа представляет собой самостоятельную работу, в которой студент разрабатывает прогрессивные решения, применяя научные принципы и методы проектирования, использует исходные типовые, нормативные или

перспективные материалы. Тематика курсовых работ вытекает из задач современного производства и перспектив его развития.

Следует подчеркнуть, что содержание, уровень сложности задачи должны соответствовать квалификационным требованиям к специалисту. В ходе выполнения такого задания студент учится проектировать объект (процесс), овладевает методикой расчетов, учится пользоваться справочной литературой, технологической и конструкторской документацией, чертить схемы, чертежи, составлять техническую документацию и т.д. В задании по курсовой работе обычно закладывается вид деятельности студента: работа по образцу или поиск оптимального варианта решения из предложенных. В первом случае студент по принятому образцу выполняет решение поставленной задачи; во втором – анализирует несколько предложенных вариантов и выбирает оптимальный. Выбор вида деятельности зависит от специфики учебного предмета, поставленной задачи, времени для курсовой работы и степени подготовленности студента.

Работа студентов по курсовой работе выполняется в течение длительного времени наряду с обычной ежедневной учебной работой, требует тщательной организации труда и планирования личного времени. Поэтому для эффективного распределения времени на выполнение курсовой работы необходимо соблюдать этапы и сроки устанавливаемые преподавателем.

На начальном этапе распределяются темы курсовых работ, излагаются требования, которых следует придерживаться при его выполнении, сообщаются исходные данные, рекомендуемая литература. Устанавливаются объемы работы. С целью правильного распределения времени для выполнения курсовой работы составляется график, где отражены часы для консультаций и этапы работы.

Законченную курсовую работу студент защищает на кафедре. При защите работы студент учится не только правильно излагать свои мысли, но и аргументированно отстаивать, защищать выдвигаемые решения, результаты проектирования, рекомендации.

1. УТВЕРЖДЕНИЕ ТЕМЫ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Задание на курсовую работу доводится до сведения студентов в начале семестра.

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 8 семестре для очной формы обучения, 10.

Примерная тематика курсовой работы: «Управление корпоративной культурой организации путем разработки ее культурной сети (на примере организации / предприятия _____)».

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

курсовой работы информации.

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.

После закрепление темы, студент составляет примерное содержание основной части курсовой работы и учетом требований, структуры, отмеченных в следующем пункте (см. п. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ), а также тематики и много другого, и согласовывает с руководителем курсовой работы назначенным кафедрой.

После согласования и проведения необходимых корректировок студент приступает к непосредственному выполнению курсовой работы. На данном этапе студенту стоит обратить особенное внимание на принципы работы с библиографическими источниками и поиском в них необходимой информации (см. п. БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ ПОИСК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ).

В целях организации контроля за работой студента над курсовой работой преподаватель периодически проводит промежуточный контроль выполнения курсовой работы, студент должен быть заранее предупрежден о контрольных точках и быть готовым к ним.

После выполнения курсовой работы и оформления ее в соответствии с ГОСТом (см. п. ОФОРМЛЕНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ), студент сдает ее на проверку преподавателю и при положительном отзыве преподавателя в дальнейшем курсовая работа должна быть защищена студентом в определенные сроки, установленные преподавателем.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Курсовая работа должна иметь следующую структуру:

1. Титульный лист
2. Задание на курсовую работу (не является обязательным)
3. Содержание
4. Введение
5. Основная часть. Она состоит из разделов содержание, которых будет описано ниже.
6. Заключение

7. Список используемой литературы
8. Приложения (не является обязательным)

Рассмотрит описание содержания структурных частей курсовой работы.

2.1. Введение

Введение предполагает обоснование необходимости проводимого исследования, постановку целей и задач работы.

Стоит помнить, что на основе введения позже пишется заключение, которое отражает степень достижения целей и решения задач.

Примерная структура введения работы должна быть следующей. Сначала обосновывается актуальности темы исследования, его причины. Далее определяется цель всей работы и формулируется перечень задач, решение которых позволит достичь поставленной цели. На следующем этапе определяется объект исследования и описывается предмет исследования. Далее перечисляются методы исследования, способы получения информации, которые используются в курсовой работе.

2.2. Характеристика существующей корпоративной культуры организации

2.2.1. Описание элементов корпоративной культуры

Для объекта исследования необходимо описать основные элементы корпоративной культуры (КК):

- Поведенческие стереотипы: слэнг, общий язык, используемый членами организации; обычаи и традиции, которых они придерживаются; ритуалы, совершаемые ими в определенных ситуациях.
- Групповые нормы: свойственные группам стандарты и образцы, регламентирующие поведение их членов.
- Провозглашаемые ценности (общеизвестные и декларируемые в организации ценности, и принципы, которых придерживается и которые реализует организация. Например, «качество выпускаемой продукции», «лидерство на рынке».).
- Философия организации: наиболее общие политические и идеологические принципы, которыми определяются ее действия по отношению к служащим, клиентам или посредникам.
- Правила игры: правила поведения при работе в организации; традиции и ограничения, которые следует усвоить новичку для того, чтобы стать полноценным членом организации; «заведенный порядок».
- Организационный климат: чувство, определяемое физическим составом группы и характерной манерой взаимодействия членов организации друг с другом, клиентами или иными сторонними лицами.

- Существующий практический опыт: методы и технические приемы, используемые членами группы для достижения определенных целей; способность осуществлять определенные действия, передаваемая из поколения в поколение и не требующая обязательной письменной фиксации.

2.2.2. Оценка эффективности существующей корпоративной культуры

Состояние КК можно оценить на основе анализа основных ее элементов:

- степень совпадения ценностей, чем выше степень совпадения, тем сильнее культура;
- степень конформизма, т. е. насколько сотрудники организации ведут себя в соответствии с принятыми формальными и неформальными нормами;
- уровень развития и использования системы информирования, %;
- развитость системы передачи культурного опыта, %;
- состояние социально-психологического климата, % от идеального.

Содержание элементов влияет на параметры КК и выражается в показателях деятельности организации, которые необходимо оценить:

- уровень текучести кадров;
- уровень дисциплины труда;
- уровень конфликтности;
- уровень мотивации;
- степень ригидности персонала;
- количество нововведений, рационализаторских предложений, изобретений;
- степень доверия персонала руководству;
- уровень квалификации работников;
- средний срок адаптации персонала.

2.3. Составление существующего профиля корпоративной культуры в соответствии с методикой К. Камерона и Р. Куинна/ Т. Дила и А. Кеннеди/ Г. Хофштеде

2.3.1. Существующие подходы к диагностике корпоративной культуры

Необходимо рассмотреть существующие методики диагностики КК, сравнить их с целью выбора наиболее подходящей для применения к выбранному объекту исследования.

Для оценки силы корпоративной культуры воспользоваться методикой измерения корпоративной культуры в экономических и финансовых показателях.

2.3.2. Диагностика корпоративной культуры на основе различных методик. Визуализация корпоративной культуры

Целью диагностики КК является систематическая интерпретация существующих культурных симптомов с помощью определенных инструментов, а результатом – визуализация существующей корпоративной культуры.

К основным этапам диагностики КК относят следующие:

1. постановка целей и задач диагностики объекта исследования, разработка программы исследования;
2. сбор информации;
3. визуализация существующей корпоративной культуры.

Для диагностики КК, то есть ценностей организации, необходимо использовать одну из следующих методик:

1. методика К. Камерона и Р. Куинна;
2. методика Т. Дила и А. Кеннеди;
3. методика Г. Хофштеде;
4. методика АТАГ.

В рамках выбранной методики необходимо разработать анкету, для диагностики ценностей объекта исследования.

Провести сбор данных с целью диагностики КК объекта исследования на основе разработанной анкеты.

Далее необходимо визуализировать КК наиболее удобным способом. Например, с помощью лепестковой диаграммы, которая отлично демонстрирует отклонение существующих показателей от идеальных. И в заключении необходимо сделать выводы по результатам диагностики.

2.4. Изучение видов культурной среды

2.4.1. Культурная среда организации

2.4.1.1. Составление культурной сети

Необходимо составить культурную сеть (КС) (рис.1) объекта исследования. Стоит обратить особое внимание на формулировку парадигмы.

Парадигма в КК – это комплекс ценностей, принимаемых за правду, на основе которых осуществляется взаимодействие ее членов между собой и с другими участниками корпоративных отношений.

Парадигма означает определённый набор ценностей, в соответствии с которыми осуществляются функционирование организации, то есть взаимодействие ее членов между собой и с другими участниками корпоративных отношений.

В сложившихся на данный момент условиях внешней среды, какие изменения в КС объекта исследования были бы целесообразны?

С какими проблемами, с точки зрения КК, может столкнуться объект

исследования при реализации этих изменения, и как их преодолеть?



Рис.1. Культурная сеть

2.4.2. Культурная среда подразделений/служб/отделов или Субкультуры служб и подразделений

Необходимо описать культурную среду подразделений/служб/отделов. Если в организации нет явно выраженных субкультур, то выделить для подразделений/служб/отделов наиболее отклоняющиеся от общепринятых элементы КК.

2.4.3. Культурная среда области деятельности организации

Необходимо описать культурную среду области деятельности объекта исследования.

2.4.4. Национальная (региональная) культурная среда

2.4.4.1. Описание национальной (региональной) культурной среды организации

Необходимо описать национальную (региональную) культурной среду области деятельности объекта исследования.

2.4.4.2. Разработка предложений с точки зрения корпоративной культуры по слиянию с организацией отличной по национальной (региональной) культурной среде

Необходимо описать национальную (региональную) культурную среду родины организации, с которой предполагается слияние.

Далее выявить, с какими проблемами может столкнуться объект исследования при необходимости взаимодействия с этой организацией.

Разработать план мероприятий с точки зрения КК, которые позволят наладить контакт и эффективное взаимодействие между ними.

2.5. Построение профиля стратегически необходимой корпоративной культуры

2.5.1. Построение профиля стратегически необходимой корпоративной культуры, ее визуализация и описание необходимых культурных преобразований

Необходимо выбрать из нижеприведенных стратегий одну и выполнить ее расширенное описание для объекта исследования.

Варианты стратегий:

- Компания выходит на международный рынок.
- Компания становится дочерним предприятием транснационального холдинга.
- Компания становится материнским предприятием с сетью дочерних организаций.
- В связи с финансовым положением компания сокращает число сотрудников наполовину.
- Компания решила занять новый сегмент рынка, ориентированный на молодых женщин.

На основе выполненного расширенного описания стратегии сформулировать описание стратегически необходимой КК и визуализировать ее. (Можно рассматривать КК по параметрам предполагающиеся в методике, выбранной в п.2). Сравнить стратегически необходимую КК с существующей в организации. Описать необходимые культурные преобразования.

С помощью матрицы KSF, а также матрицы Шварца и Дэвиса оценить необходимые культурные преобразования в организации.

2.6.2. Разработка мероприятий по формированию/ поддержанию необходимой корпоративной культуры

Разработать конкретные мероприятия по формированию/ поддержанию стратегически необходимой КК с указанием примерных сроков и затрат на их реализацию, а также исполнителей выбранных в рамках объекта исследования или за его пределами (обосновать необходимость внешней помощи).

2.6. Оценка эффективности мероприятий предложенных для формирования/ поддержания корпоративной культуры

В этом пункте рекомендуется оценить эффективность предложенных мероприятий по формированию/ поддержанию КК с точки зрения их окупаемости, доходности, рискованности и п.т. Методика оценки выбирается самостоятельно исходя из специфики предложенного мероприятия.

2.7. Организация корпоративного управления в организации: проектирование/разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики

В данном пункте необходимо привести обоснование того, что кодекс корпоративной этики является важным инструментом корпоративного управления в целом. Дать определение корпоративного управления.

2.7.1. Выбор методики разработки кодекса корпоративной этики

Необходимо рассмотреть существующие методики разработки кодекса корпоративной этики, сравнить их и выбрать наиболее подходящую для данного случая.

2.7.2. Разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики организации

В этом разделе сначала необходимо рассмотреть существующий кодекс корпоративной этики объекта исследования (при его наличии), выявить его недостатки (при наличии).

Далее необходимо сформулировать цель и задачи разработки/переработки/доработки существующего/создаваемого кодекса корпоративной этики объекта исследования.

При наличии у объекта исследования кодекса корпоративной этики не требующего изменений (если это вами доказано!), вам предлагается внести в существующий кодекс изменения исходя из разработанной в п.4.1 стратегии и обязательным указанием их места в нем.

При наличии у объекта исследования кодекса корпоративной этики, его необходимо разместить в приложении к курсовой работе (в печатном варианте полностью или частично, в электронном виде полностью).

2.8. Заключение

Начинать заключение необходимо с обоснования актуальности, далее привести аргументирование цели, достижение которой стало результатом проекта, и закончить перечнем решённых задач, обозначенных во введении, которые удалось выполнить. Все это можно описывать с указанием конкретного раздела курсовой работы.

Заключение отражает итог работы, выводы по вопросам, исследуемым в курсовой работе, содержит авторское мнение, преимущества и проблемы, раскрываемые в исследовании. В нём указываются основные мероприятия, проведённые в практической части работы, приводятся основные числовые данные.

2.9. Список литературы

В список литературы включаются источники за последние пять лет. Должен содержать не менее 10-15 наименований (кроме ссылок на ресурсы

Интернет). Оформление литературы в соответствии с ГОСТу Р 7.0.5 – 2008 «Библиографическая ссылка».

2.10. Приложения

В приложении (при его наличии) могут быть представлены документы организации, являющейся объектом исследования, которые были использованы в процессе написания курсовой работы.

В приложение может быть вынесен существующий кодекс корпоративной этики (выдержки из него), который был переработан или доработан в курсовой работе и другое.

В приложениях могут содержаться схемы, результаты расчета, чертежи, карты, рисунки, алгоритмы и т.д. В приложения могут включаться: таблицы, схемы, нормативные документы, инструкции, методики и иные материалы, разработанные в процессе выполнения курсовой работы.

Объем основной части курсовой работы должен быть не менее 25 страниц.

Объем списка литературы должен демонстрировать объем проведенной работы и актуальность, и значимость использованных в процессе написания курсовой работы библиографических источников.

3. БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ ПОИСК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ

Научиться работать с научно-технической и патентной литературой непросто, но очень важно. Работа с литературой будет продолжаться в течение всего обучения магистратуре и после её окончания.

Знакомство с имеющейся по теме курсовой работы литературой начинается с разработки замысла предполагаемого научного исследования, который находит своё выражение в теме диссертации. Это дает возможность осуществить целеустремленный поиск источников информации по выбранной теме и достичь требуемого уровня осмысления находимого материала.

Нужно просмотреть все виды источников, связанных с содержанием темы исследования.

Основными источниками научной информации в этом случае будут:

- диссертации и авторефераты диссертаций по теме исследования;
- периодические издания (журналы и научные сборники статей);
- отчеты о научно-исследовательской работе;
- патенты и авторские свидетельства;
- информационные издания (аналитические обзоры, выставочные проспекты) и книги (учебники, учебные пособия, монографии, брошюры, сборники научных трудов, материалы научных конференций, тезисы докладов);
- нормативные документы (стандарты, нормативные условия и акты, инструкции);

- словари и справочники, энциклопедии;
- переводы научной литературы;
- оригиналы иностранной научной литературы;
- сеть Интернет.

Можно выделить следующие функции, выполняемые известной информацией:

- общее и детальное знакомство с темой исследования;
- классификация существующих позиций по теме исследования, сравнительный анализ точек зрения;
- выявление признаков новизны темы исследования, определение целей и задач собственной диссертационной работы.

На базе использования известной литературы студент должен сформулировать основные позиции теории исследуемого вопроса, с позиции построенной теории критически проанализировать существующие теоретические взгляды на проблему, показать преимущества своего подхода к решению проблемы.

Далее следует продумать порядок поиска и приступить к составлению картотеки (или списка) литературных источников по теме. Хорошо составленная картотека (список) даже при беглом обзоре заглавий источников позволяет охватить тему в целом. На её основе возможно уточнить цель уже в начале исследования.

Просмотру должны быть подвергнуты все виды источников, содержание которых связано с темой диссертационного исследования.

Степень разработанности темы нагляднее всего становится после знакомства с информационными изданиями типа каталогов. В отличие от обычных библиографических изданий информационные издания включают в себя не только сведения о публикациях в печати, но и краткий обзор их содержания. Такие издания характеризуются информационной оперативностью, новизной, широтой охвата источников и наличием справочного аппарата, позволяющего быстро систематизировать и отыскивать документы.

Библиографические издания содержат упорядоченную совокупность библиографических описаний, которые информируют студентов о том, что издано. Здесь библиографическое описание выполняет две функции – сигнальную (оповещает о появлении документов) и адресную (сообщает необходимые сведения для его отыскания).

С содержанием научно-технических журналов можно познакомиться на сайте научно-электронной библиотеки LIBRARY.RU.

Не стоит забывать о библиотеке вуза, которая представлена не только абонементом студентов в стенах вуза, но и доступом к Электронным библиотечным системам (<https://cchgeu.ru/university/library/dostupnye-ebs/>).

В последние годы все большую помощь в научной работе оказывает компьютерная сеть Интернет, которая позволяет с минимальными затратами труда

и в кратчайший срок получить информацию по интересующей теме. Интернет компенсирует нехватку информации, обусловленную географическим положением Вашего места жительства, дороговизной поездок в столичные библиотеки, дефицитом специальной литературы, состоянием здоровья. Кроме того, в Интернете можно найти и такую информацию, которая никогда не публиковалась в книгах и периодике, и такую, которая настолько свежа, что её просто не успели перевести на русский язык. Интернет позволяет обмениваться научными материалами с коллегами.

4. ОФОРМЛЕНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Курсовая работа оформляется в соответствии с общеузовскими или кафедральными правилами, которые соответствуют требованиям ГОСТ 2.105-95 ЕСКД «Общие требования к текстовым документам». Стоит отметить, что список литературы оформляется в соответствии ГОСТ Р 7.0.100-2018 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».

Курсовая работа представляется в печатном и сброшюрованном виде на листах формата А4.

Отметит основные требования по оформлению курсовой работы.

В редакторе Microsoft Word задаются следующие параметры страницы:

верхнее поле – 20 мм;

нижнее поле – 20 мм;

левое поле – 30 мм;

правое поле – 10 мм.

Для компьютерного набора текста должны использоваться следующие параметры:

- размер шрифта – 14;

- гарнитура шрифта – Times New Roman;

- межстрочный интервал – полуторный;

- абзацный отступ – 1,25см;

- выравнивание текста – по ширине страницы.

Сноски печатаются с одинарным межстрочным интервалом 10 размером шрифта.

Заголовки «СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ», «ПРИЛОЖЕНИЯ» печатаются на новой странице прописными буквами жирным шрифтом, без подчеркиваний, в кавычки не заключаются и помещаются в центре страницы. Точка в конце любого из указанных заголовков не ставится.

Введение, заключение, каждая глава (раздел) курсовой работы начинаются с новой страницы.

Наименования глав (разделов) и параграфов (подразделов) записываются по центру, первая буква должна быть прописной, остальные строчные.

Перенос слов в заголовках не допускается.

Все страницы курсовой работы (включая список источников и приложения) нумеруются по порядку от титульного листа до последней страницы. Первой страницей считается титульный лист, но на нем цифра «1» не ставится, а на следующей странице (содержание) проставляется цифра «2» и т.д. Нумерация страниц производится в нижней части листа справа.

В содержании обязательно указываются страницы, на которых помещен материал введения, каждой главы (раздела) и параграфа (подраздела), заключения, списка использованной литературы, приложения.

В тексте работы допускаются общепринятые сокращения.

Таблицы и формулы нумеруются по порядку или привязываются к главе. Например: Таблица 1, Таблица 2... Или Таблица 1.1, Таблица 1.2, Таблица 2.1..., Таблица 2.2...

Пример нумерации формул приведен ниже:

$$a_{ij} = \frac{L_i}{M_j} \quad \text{для} \quad L_i < M_j, i = \overline{1, m}, \quad (1)$$

$$a_{ij} = 1 - \frac{L_i}{M_j} \quad \text{для} \quad L_i \geq M_j, i = \overline{1, m}, \quad (2)$$

или

$$a_{ij} = \frac{L_i}{M_j} \quad \text{для} \quad L_i < M_j, i = \overline{1, m}, \quad (3.1)$$

$$a_{ij} = 1 - \frac{L_i}{M_j} \quad \text{для} \quad L_i \geq M_j, i = \overline{1, m}, \quad (3.2)$$

Приложения (таблицы, схемы и т.д.) должны носить тематические названия. Каждое приложение начинается с новой страницы с указанием наверху справа жирным шрифтом слова «ПРИЛОЖЕНИЕ» (без кавычек). Если приложений несколько, то они обозначаются арабскими цифрами или буквами.

При переносе таблицы на следующий лист необходимо поставить вверху её полное название таблицы с нумерацией. При делении таблицы на части в пределах одного листа над каждой частью пишется просто «Продолжение таблицы» (без кавычек).

Межстрочный интервал в таблице – одинарный.

Слово «Таблица» следует писать с заглавной буквы и обязательно полностью, не сокращая.

Пример оформления таблицы

Пункты подтверждения учетных записей при регистрации на Портале госуслуг
(www.gosuslugi.ru)

№ п/п	Центры обслуживания	Услуги	Часы работы
1.	Администрация городского округа г. Воронеж	✓ подтверждение личности	Пн-Чт: с 9.00 до 18.00
2.	Управа Коминтерновского района городского округа г. Воронеж	✓ подтверждение личности	Пн-Чт: с 9.00 до 18.00,

Таблицы разрывать можно, но не желательно. Лучше оставить пустое место после абзаца со ссылкой на таблицу и разместить её на следующем листе. Но при этом, конечно, не стоит оставлять большие пустые пространства.

Тем не менее, иногда разрывать таблицы приходится. Если таблица очень длинная или широкая, и строки либо графы таблицы выходят за формат листа, то её можно разделить на части. Если много граф, то части таблицы располагаются на одном листе друг под другом. Если много столбцов, таблица продолжается на следующем листе. В первом случае в новых частях повторяется головка, во втором – боковик таблицы.

Часть таблицы перенесенная на другую страницу подписывается, например, следующим образом «Продолжение табл. 2.3».

Иллюстрациями являются графики, схемы, диаграммы.

Иллюстрации следует располагать непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице, если сразу после текста на странице недостаточно места.

Иллюстрации, кроме тех, которые приводятся в приложении, нумеруются арабскими цифрами сквозной нумерацией, обозначаются словом «рисунок» и располагаются посередине строки непосредственно под иллюстрацией. Перед номером рисунка знак «№» не ставится. Например, Рис. 1.

В случаях, когда иллюстраций много, в пределах одного раздела их допускается нумеровать с указанием на номер раздела и порядковый номер иллюстрации, разделенных между собой точкой без пробела. Например, Рис. 1.1.

При ссылках на иллюстрации в тексте следует писать «... на рис. 1 показано...» или «... в соответствии с рис. 1.1 ...» и т. п.

Пример оформления рисунка представлен ниже.



Рис. 2. Регистрация на едином портале государственных и муниципальных услуг

В целях обобщения и анализа, рассматриваемых в курсовой работе вопросов студент должен, наряду с изложением собственного видения проблем, использовать материалы из других источников, в обязательном порядке сославшись на них. Ссылки на источники по тексту курсовой работы ставятся в квадратных скобках, в которых указывается порядковый номер источника в списке литературы, например [2]. На все источники из списка литературы должны быть ссылки в тексте курсовой работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Курсовая работа является одним из основных этапов самостоятельной работы студентов. После ее выполнения должна быть достигнута основная цель ее выполнения – закрепление и углубление знаний по дисциплине «Корпоративное управление и культура». А именно формирование у студентов фундаментальных научных знаний в теории корпоративного управления и практических навыков в данной области; овладение новыми системными принципами и методами корпоративного управления, а также формирование у студента навыков и умений в области управления корпоративной культурой.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Корпоративное управление [Текст] : учебное пособие / Воронеж. гос. архитектур.-строит. ун-т ; сост. : Т.А. Аверина, С.А. Баркалов, Е.В. Баутина, А.С. Скогорева. - Воронеж : Ритм, 2016. - 395 с.
2. Буянский, С.Г. Корпоративное управление, комплаенс и риск-менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.В. Трунцевский; С.Г. Буянский. - Корпоративное управление, комплаенс и риск-менеджмент ; 2019-03-06. - Москва : Русайнс, 2016. - 342 с
3. Персикова, Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т.Н. Персикова. - Москва : Логос, 2015. - 288 с. - ISBN 978-5-98704-467-4.
URL: <http://www.iprbookshop.ru/70694.html>
4. Короткий, С.В. Корпоративное управление [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.В. Короткий. - Саратов : Вузовское образование, 2018. - 230 с. - ISBN 978-5-4487-0135-1.
URL: <http://www.iprbookshop.ru/72357.html>
5. Тепман, Л. Н. Корпоративное управление : учебное пособие / Л.Н. Тепман. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 239 с. - ISBN 978-5-238-01550-7.
URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436848>

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. УТВЕРЖДЕНИЕ ТЕМЫ КУРСОВОЙ РАБОТЫ.....	6
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ.....	7
2.1. Введение.....	8
2.2. Характеристика существующей корпоративной культуры организации.....	8
2.2.1. Описание элементов корпоративной культуры.....	8
2.2.2. Оценка эффективности существующей корпоративной культуры	9
2.3. Составление существующего профиля корпоративной культуры в соответствии с методикой К. Камерона и Р. Куинна/ Т. Дила и А. Кеннеди/ Г. Хофштеде.....	9
2.3.1. Существующие подходы к диагностике корпоративной культуры	9
2.3.2. Диагностика корпоративной культуры на основе различных методик. Визуализация корпоративной культуры.....	10
2.4. Изучение видов культурной среды.....	10
2.4.1. Культурная среда организации.....	10
2.4.1.1. Составление культурной сети.....	10
2.4.2. Культурная среда подразделений/служб/отделов или Субкультуры служб и подразделений.....	11

2.4.3. Культурная среда области деятельности организации.....	11
2.4.4. Национальная (региональная) культурная среда.....	11
2.4.4.1. Описание национальной (региональной) культурной среды организации.....	11
2.4.4.2. Разработка предложений с точки зрения корпоративной культуры по слиянию с организацией отличной по национальной (региональной) культурной среде.....	11
2.5. Построение профиля стратегически необходимой корпоративной культуры.....	12
2.5.1. Построение профиля стратегически необходимой корпоративной культуры, ее визуализация и описание необходимых культурных преобразований.....	12
2.5.2. Разработка мероприятий по формированию/ поддержанию необходимой корпоративной культуры.....	12
2.6. Оценка эффективности мероприятий предложенных для формирования/ поддержания корпоративной культуры.....	12
2.7. Организация корпоративного управления в организации: проектирование/разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики.....	13
2.7.1.Выбор методики разработки кодекса корпоративной этики.....	13
2.7.2.Разработка кодекса (элементов кодекса) корпоративной этики организации.....	13
2.8.Заключение.....	13
2.9.Список литературы.....	13
2.10.Приложения.....	14
3. БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ ПОИСК ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	14
4. ОФОРМЛЕНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ.....	16
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	19
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	20

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И КУЛЬТУРА

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

к выполнению курсовой работы для студентов
направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
(профиль «Менеджмент») всех форм обучения

Составитель
Первалова Ольга Сергеевна

В авторской редакции

Компьютерный набор О. С. Перваловой

Подписано к изданию 18.01.2021.

Уч.-изд. л. 1,2.

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический
университет»
394026 Воронеж, Московский просп., 14