

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМИТ

С.А. Баркалов

« 29 » 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»

Направление подготовки (специальность)

38.05.01 Экономическая безопасность

Профиль (Специализация) "Экономико-правовое обеспечение

экономической безопасности"

Квалификация (степень) выпускника экономист

Нормативный срок обучения 5

Форма обучения очная

Автор программы к.т.н., доц. Т.А. Аверина

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

» августа 2015 года Протокол № 1

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 ООП ВПО

Дисциплина «Корпоративная культура» относится к гуманитарному, социальному и экономическому циклу учебного плана.

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

Основы школьной программы старших классов.

Дисциплина «Корпоративная культура» является предшествующей для "Этика и этикет".

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине(модулю)

3.1. В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие профессиональные компетенции (ПК):

3.2. Выпускник должен обладать следующими общекультурными и общепрофессиональными компетенциями ОК, ОПК):

- способностью понимать движущие силы и закономерности исторического процесса, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, толерантно воспринимать социально-культурные различия (ОК-3);
- способностью ориентироваться в политических и социальных процессах, использовать знания и методы гуманитарных и социальных наук при решении профессиональных задач (ОК-4);
- способностью к толерантному поведению, к социальному и профессиональному взаимодействию с учетом этнокультурных и конфессиональных различий, к работе в коллективе, кооперации с коллегами, к предупреждению и конструктивному разрешению конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности (ОК-7);
- способностью анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и

изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности;
- нормы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности;
- основные нормы и функции служебного этикета;
- причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности.

Уметь:

- использовать принципы, законы и методы гуманитарных и социальных наук для решения социальных и профессиональных задач;
- ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе;
- оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях;
- давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики;
- соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессиональной деятельности; правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и с гражданами, в том числе с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий;
- диагностировать причины конфликта, вырабатывать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения, использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов.

Иметь навыки:

- основами анализа социально и профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний гуманитарных и социальных наук;
- навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали;
- навыками толерантного поведения;
- навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета;
- навыками конструктивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и профессиональных различий; навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов (из них: 54 часов аудиторной нагрузки – 36 часов лекции, 18 часов практических занятий; 54 часа – самостоятельной работы).

Она рассчитана на изучение в течение одного семестра (1), включает лекционные, практические занятия и самостоятельную работу студентов, выполнение курсовой работы.

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			
		1			
Аудиторные занятия (всего)	54/-	54/-			
В том числе:					
Лекции	36/-	36/-			
Практические занятия (ПЗ)	18/-	18/-			
Лабораторные работы (ЛР)	-/-	-/-			
Самостоятельная работа (всего)	54/-	54/-			
В том числе:					
Курсовой проект	+/-	+/-			
Контрольная работа	-/-	-/-			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	ЗачО/-	ЗачО/-			
Общая трудоемкость	час	108	108		
	зач. ед.	3	3		

Примечание: здесь и далее числитель – очная/знаменатель – заочная формы обучения.

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	6	2		7	15
2	Особенности корпоративной культуры организаций разных стран мира.	6	2		9	17
3	Диагностика и оценка корпоративной культуры	6	4		12	22
4	Управление корпоративной культурой	6	4		9	19
5	Коммуникации и корпоративная культура организации.	6	4		9	19
6	Конфликты и корпоративная культура организации.	6	2		8	16

6. ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ

Не предусмотрено учебным планом.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо-емкость (час)
1	Теоретические основы корпоративной культуры	Решение кейсовых ситуаций на определение вида корпоративной культуры организации в соответствии с изученными видами.	2
2	Особенности корпоративной культуры организаций разных стран мира.	Анализ корпоративных культур организаций различных стран (на примере)	2
3	Диагностика и оценка корпоративной культуры	Решение кейсовых ситуаций на диагностику корпоративной культуры организации в соответствии с рассмотренными моделями.	4
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"	2

Темы, разделы дисциплины	Количество часов (зачетных единиц)	1	2	3	4	Общее количество компетенций
Теоретические основы корпоративной культуры		ОК 3		ОК-7		2
Особенности корпоративной культуры организаций разных стран мира.		ОК 3		ОК-7	ОК 11	3
Диагностика и оценка корпоративной культуры		ОК 3	ОК 4	ОК-7	ОК 11	4
Управление корпоративной культурой		ОК 3	ОК 4	ОК-7	ОК 11	4
Коммуникации и корпоративная культура организации.		ОК 3	ОК 4	ОК-7	ОК 11	4
Конфликты и корпоративная культура организации.		ОК 3	ОК 4	ОК-7	ОК 11	4

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

№ п/п	Компетенция (общекультурная – ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	семестр
1	способностью понимать движущие силы и закономерности исторического процесса, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям, толерантно воспринимать социально-культурные различия (ОК-3);	Тестирование (Т) Курсовая работа Зачет с оценкой	1
2	способностью ориентироваться в политических и социальных процессах, использовать знания и методы гуманитарных и социальных	Тестирование (Т) Курсовая работа Зачет с оценкой	1

№ п/п	Компетенция (общекультурная – ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	семестр
	наук при решении профессиональных задач (ОК-4);		
3	способностью к толерантному поведению, к социальному и профессиональному взаимодействию с учетом этнокультурных и конфессиональных различий, к работе в коллективе, кооперации с коллегами, к предупреждению и конструктивному разрешению конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности (ОК-7);	Тестирование (Т) Курсовая работа Зачет с оценкой	1
4	способностью анализировать свои возможности, самосовершенствоваться, адаптироваться к меняющимся условиям профессиональной деятельности и изменяющимся социокультурным условиям, приобретать новые знания и умения, повышать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, развивать социальные и профессиональные компетенции, изменять вид и характер своей профессиональной деятельности (ОК-11).	Тестирование (Т) Курсовая работа Зачет с оценкой	1

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля					
		РГР	КЛ	КР/КП	Т	Зачет с оценкой	Экзамен
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности; – нормы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения 				+	+	

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля					
		РГР	КЛ	КР/КП	Т	Зачет с оценкой	Экзамен
	<p>нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные нормы и функции служебного этикета; – причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11).. 						
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – использовать принципы, законы и методы гуманитарных и социальных наук для решения социальных и профессиональных задач; – ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; – оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях; – давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики; – соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессиональной деятельности; правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и с гражданами, в том числе с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий; – диагностировать причины конфликта, вырабатывать и 					+	+

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля					
		РГР	КЛ	КР/КП	Т	Зачет с оценкой	Экзамен
	применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения, использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11).						
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – основами анализа социально и профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний гуманитарных и социальных наук; – навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали; – навыками толерантного поведения; – навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета; – навыками конструктивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и конфессиональных различий; навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 				+	+	

7.2.1. Этап текущего контроля знаний

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

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности; – нормы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; – основные нормы и функции служебного этикета; – причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11).. 	отлично	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т на оценки «отлично».</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – использовать принципы, законы и методы гуманитарных и социальных наук для решения социальных и профессиональных задач; – ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; – оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях; – давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики; – соблюдать правила вежливости и 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>культуры поведения в профессиональной деятельности; правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и с гражданами, в том числе с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий;</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностировать причины конфликта, выработать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения, использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – основами анализа социально и профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний гуманитарных и социальных наук; – навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали; – навыками толерантного поведения; – навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета; – навыками конструктивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и конфессиональных различий; навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности; – нормы профессиональной этики, 	хорошо	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т на оценки</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные нормы и функции служебного этикета; – причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11).. 		«хорошо».
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – использовать принципы, законы и методы гуманитарных и социальных наук для решения социальных и профессиональных задач; – ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; – оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях; – давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики; – соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессиональной деятельности; правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и с гражданами, в том числе с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий; – диагностировать причины конфликта, вырабатывать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения, использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – основами анализа социально и профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний гуманитарных и социальных 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>наук;</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали; – навыками толерантного поведения; – навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета; – навыками конструктивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и конфессиональных различий; навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности; – нормы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; – основные нормы и функции служебного этикета; – причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11).. 	удовлетворительно	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполнение Т.</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – использовать принципы, законы и методы гуманитарных и социальных наук для решения социальных и профессиональных задач; – ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<ul style="list-style-type: none"> – оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях; – давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики; – соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессиональной деятельности; правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и с гражданами, в том числе с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий; – диагностировать причины конфликта, выработать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения, использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – основами анализа социально и профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний гуманитарных и социальных наук; – навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали; – навыками толерантного поведения; – навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета; – навыками конструктивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и конфессиональных различий; навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11).		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности; – нормы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; – основные нормы и функции служебного этикета; – причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11).. 		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – использовать принципы, законы и методы гуманитарных и социальных наук для решения социальных и профессиональных задач; – ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; – оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях; – давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики; – соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессиональной деятельности; правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и с гражданами, в том числе с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий; 	неудовлетворительно	<p>Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные Т.</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<ul style="list-style-type: none"> – диагностировать причины конфликта, выработать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения, использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – основами анализа социально и профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний гуманитарных и социальных наук; – навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали; – навыками толерантного поведения; – навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета; – навыками конструктивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и конфессиональных различий; навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности; – нормы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; – основные нормы и функции служебного этикета; – причины и психологические основы предупреждения и разрешения 	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные Т.

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	конфликтов в профессиональной деятельности (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11)..		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – использовать принципы, законы и методы гуманитарных и социальных наук для решения социальных и профессиональных задач; – ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; – оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях; – давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики; – соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессиональной деятельности; правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и с гражданами, в том числе с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий; – диагностировать причины конфликта, выработать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения, использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – основами анализа социально и профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний гуманитарных и социальных наук; – навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали; – навыками толерантного поведения; – навыками поведения в служебном 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета;</p> <p>– навыками конструктивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и конфессиональных различий; навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11).</p>		

7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

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

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<p>– предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности;</p> <p>– нормы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности;</p> <p>– основные нормы и функции служебного этикета;</p> <p>– причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11)..</p>	отлично	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т на оценки «отлично». Курсовая работа сдана.</p>
Умеет	– использовать принципы, законы и методы гуманитарных и социальных		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>наук для решения социальных и профессиональных задач;</p> <ul style="list-style-type: none"> – ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; – оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях; – давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики; – соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессиональной деятельности; правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и с гражданами, в том числе с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий; – диагностировать причины конфликта, выработать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения, использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – основами анализа социально и профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний гуманитарных и социальных наук; – навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали; – навыками толерантного поведения; – навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета; – навыками конструктивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и конфессиональных различий; навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11).		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности; – нормы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; – основные нормы и функции служебного этикета; – причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11).. 	хорошо	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий.</p> <p>Выполненные Т на оценки «хорошо».</p> <p>Курсовая работа сдана</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> – использовать принципы, законы и методы гуманитарных и социальных наук для решения социальных и профессиональных задач; – ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; – оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях; – давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики; – соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессиональной деятельности; 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и с гражданами, в том числе с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий;</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностировать причины конфликта, выработать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения, использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – основами анализа социально и профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний гуманитарных и социальных наук; – навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали; – навыками толерантного поведения; – навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета; – навыками конструктивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и конфессиональных различий; навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности; – нормы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в 	удовлетворительно	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполнение Т. Курсовая работа</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	профессиональной деятельности; – основные нормы и функции служебного этикета; – причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11)..		сдана
Умеет	– использовать принципы, законы и методы гуманитарных и социальных наук для решения социальных и профессиональных задач; – ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; – оценивать факты и явления профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях; – давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики; – соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессиональной деятельности; правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и с гражданами, в том числе с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий; – диагностировать причины конфликта, выработать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения, использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11).		
Владеет	– основами анализа социально и профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний гуманитарных и социальных наук;		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<ul style="list-style-type: none"> – навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали; – навыками толерантного поведения; – навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета; – навыками конструктивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и конфессиональных различий; навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в конфликтной ситуации (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> – предметную область, систему, содержание и взаимосвязь основных принципов, законов, понятий и категорий гуманитарных и социальных наук, их роль в формировании ценностных ориентаций в социальной и профессиональной деятельности; – нормы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности; – основные нормы и функции служебного этикета; – причины и психологические основы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-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"> – использовать принципы, законы и методы гуманитарных и социальных наук для решения социальных и профессиональных задач; – ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; – оценивать факты и явления 		<p>Курсовая работа не сдана</p>

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>профессиональной деятельности с нравственной точки зрения; осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях;</p> <ul style="list-style-type: none"> – давать нравственную оценку коррупционным проявлениям и другим нарушениям норм профессиональной этики; – соблюдать правила вежливости и культуры поведения в профессиональной деятельности; правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе и с гражданами, в том числе с представителями различных социальных групп, национальностей и конфессий; – диагностировать причины конфликта, выработать и применять стратегии поведения в ходе конфликтного поведения, использовать различные методы и способы предотвращения и конструктивного разрешения конфликтов (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11). 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> – основами анализа социально и профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний гуманитарных и социальных наук; – навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали; – навыками толерантного поведения; – навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета; – навыками конструктивного общения в процессе профессиональной деятельности, выстраивания социальных и профессиональных взаимодействий с учетом этнокультурных и конфессиональных различий; навыками установления психологического контакта, визуальной психодиагностики и психологического воздействия, правильного поведения в 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	конфликтной ситуации (ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-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

1. Корпоративная культура как «внутреннее» сознание организации.
2. Основные шаги формирования корпоративной культуры.
3. Корпоративная культура – порядок и беспорядок в производственных системах.
4. Корпоративная культура как основа жизненного потенциала компании.
5. Корпоративная культура как мощный стратегический инструмент компании.
6. Корпоративная культура и кадровая политика.
7. Форма корпоративной культуры и вид бизнеса.
8. Оптимальные традиции, ритуалы и символика.
9. «Типичные проблемы» в российских компаниях через призму корпоративной культуры.
10. Соответствие корпоративной культуры задачам развития и фазам жизненного цикла компании.
11. Ценности, представления и нормы поведения персонала.
12. Формальное и неформальное лидерство, плановость в организации и их влияние на корпоративную культуру.
13. Корпоративная культура и сфера деятельности компании и сотрудников.
14. Корпоративная культура и управленческая команда.
15. Корпоративная культура в производственных и коммерческих организациях.
16. Сущность корпоративной культуры и ее функции.
17. Социально-психологические и личностные компоненты корпоративной культуры.
18. Виды корпоративной культуры.
19. Опыт разработки корпоративной культуры.
20. Гендерные аспекты в корпоративной культуре.
21. Роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры.
22. Стили и методы руководства при различных корпоративных культурах.
23. Инструменты корпоративной культуры.
24. Кодекс служебной этики и корпоративная культура.
25. Стратегия развития и корпоративная культура.
26. Социально-психологическое исследование корпоративной культуры организации.
27. Знаково-символические элементы корпоративной культуры.
28. Корпоративный сайт.
29. Корпоративный кодекс.

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 характеристиками
- 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 (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Теоретические основы корпоративной культуры	ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11	Тестирование (Т) Курсовая работа Зачет с оценкой
2	Особенности корпоративной культуры организаций разных стран мира.	ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11	Тестирование (Т) Курсовая работа Зачет с оценкой Зачет с оценкой
3	Диагностика и оценка корпоративной культуры	ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11	Тестирование (Т) Курсовая работа Зачет с оценкой
4	Управление корпоративной культурой	ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11	Тестирование (Т) Курсовая работа Зачет с оценкой
5	Коммуникации и корпоративная культура организации.	ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11	Тестирование (Т) Курсовая работа Зачет с оценкой
6	Конфликты и корпоративная культура	ОК-3, ОК-4, ОК-7, ОК-11	Тестирование (Т) Курсовая работа

	организации.		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.

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), РАЗРАБОТАННОГО НА КАФЕДРЕ

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
1	Майорова, Н.В., Баркалов, С.А., Половинкина, А.И., Половинкин, И. С. Социология управления: учеб. пособие: допущено УМО . - Воронеж : Научная книга, 2011 -402 с.	учеб. пособие	Майорова, Н.В., Баркалов, С.А., Половинкина, А.И., Половинкин, И. С.	2011	20 экз. - библиотека
2					

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 удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на

Вид учебных занятий	Деятельность студента
	практическом занятии.
Практические занятия	<p>Практические занятия играют важную роль в выработке у студентов навыков применения полученных знаний для решения 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. Майорова, Н.В., Баркалов, С.А., Половинкина, А.И., Половинкин, И. С. Социология управления: учеб. пособие : допущено УМО . - Воронеж : Научная книга, 2011 -402 с.

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

Карта обеспеченности студентов учебной литературой по всем видам учебных занятий и внеаудиторной самостоятельной работы

Полное библиографическое описание издания	Вид занятий	Количество имеющихся экземпляров	Коэфф. обеспеченности (экз./чел.)
Персикова, Тамара Николаевна Корпоративная культура: учебник для студ. вузов. - М. : Логос, 2012 -285, [1] с.	Лекции, практические, ВСП	10	0,2
Майорова, Н.В., Баркалов, С.А., Половинкина, А.И., Половинкин, И. С. Социология управления: учеб. пособие : допущено УМО . - Воронеж : Научная книга, 2011 -402 с.	Лекции, практические, ВСП	20	0,4

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, эссе.

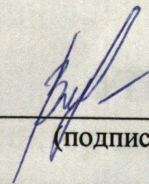
Самостоятельная и внеаудиторная работа обучающихся при освоении учебного материала. Самостоятельная работа может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в учебных кабинетах (лабораториях), компьютерных классах, а также в домашних условиях. Организация самостоятельной работы обучающегося 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 ВПО по направлению подготовки «Экономическая безопасность».

Руководитель основной образовательной программы

профессор, к.т.н., доцент
(занимаемая должность, ученая степень и звание)

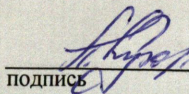


Морозов В.П.
(инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

« 01 » сентябре 2015 г., протокол № 1 .

Председатель д.т.н., профессор
учёная степень и звание,



Курочка П.Н.
инициалы, фамилия

Эксперт

*Директор ООО, Илья
Савельев Сергей Владимирович
Логотипный строитель*



МП