

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ А.Е. Рудин

«30» 06 2020 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.ДВ.09.02**

(Индекс дисциплины)

**Формирование и управление корпоративной культурой**

(Наименование дисциплины)

Кафедра: **56**

Код

Экономической теории

Наименование кафедры

Направление подготовки:

38.03.02 - Менеджмент

Профиль подготовки:

Управление человеческими ресурсами

Уровень образования:

**бакалавриат**

### План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего	<b>108</b>		<b>108</b>
	Аудиторные занятия	<b>34</b>		<b>16</b>
	Лекции	17		8
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия	17		8
	Самостоятельная работа	74		88
	Промежуточная аттестация			<b>4</b>
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен			
	Зачет	7		9
	Контрольная работа			
	Курсовой проект (работа)	7		9
<b>Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)</b>		<b>3</b>		<b>3</b>

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная							<b>3</b>					
Очно-заочная												
Заочная								<b>0,5</b>	<b>2,5</b>			

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования

по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

и на основании учебных планов № 1/1/687; 1/3/688

# 1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

## 1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая  Обязательная  Дополнительно является факультативом   
 Вариативная  По выбору

## 1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области поведения руководителя персонала фирмы с позиций включения в процесс формирования и управления корпоративной культурой.

## 1.3. Задачи дисциплины

- изучить основные теории создания и формы корпоративной культуры для решения управленческих задач;
- развить навыки и возможности коммуникации учащихся;
- привить практические способности в сфере формирования корпоративной культуры, ее изменения и развития для повышения эффективности организации, умения и навыки по формированию внутреннего и внешнего имиджа фирмы для повышения конкурентоспособности организации в условиях современной экономики;
- подготовить специалистов, способных находить организационно-управленческие решения, соответствующие нормам и ценностям корпоративной культуры

## 1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ОК-3	Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	
Знать: Теоретические основы построения и управления экономически эффективной корпоративной культуры Уметь: Осуществлять планирование построения организационной культуры с учетом повышения экономической эффективности организации Владеть: Навыками построения корпоративной культуры с учетом экономической отдачи		
ОПК-2	Способностью находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	
Знать: Критерии социально-экономической эффективности корпоративной культурой и требования к ней Уметь: Критически оценить имеющуюся модель корпоративной культуры и разработать и обосновать предложения по ее совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности и возможных социально-экономических последствий Владеть: Методами коррекции корпоративной культуры с учетом критериев социально-экономической эффективности и возможных социально-экономических последствий		
ПК-1	Владеть 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	Второй
<b>Планируемые результаты обучения</b>		
Знать:		

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Результаты основных зарубежных и отечественных исследований по проблемам формирования организационной культуры;</li> <li>методологию и инструменты количественного и качественного анализа модели организационной культуры;</li> <li>типологизацию организационных культур</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Проводить аудит и анализ культуры организации, выявлять «узкие» места и ликвидировать недостатки;</li> <li>управлять формированием и использованием организационной культуры</li> </ul> <p>Владеть:</p> <p>Навыками использования современных средств и методов анализа человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p>	
ПК-2	Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Второй
<p><b>Планируемые результаты обучения</b></p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Теоретические основы построения и управления корпоративной культурой в сфере своей профессиональной деятельности;</li> <li>методологические аспекты внедрения в корпоративную культуру элементов, предупреждающих конфликтные ситуации</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Анализировать конфликтные ситуации;</li> <li>осуществлять коррекцию организационной культуры при возникновении проблемных ситуаций</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Навыками применения технологий развития потенциала персонала организации;</li> <li>навыками построения корпоративной культуры с учетом социальной, этно-культурной и конфессиональной специфики</li> </ul>		
ПК-14	Применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета	Второй
<p><b>Планируемые результаты обучения</b></p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Основные показатели управленческого учета при формировании организационной культуры;</li> <li>Внутренние и внешние факторы, формирующие корпоративную культуру;</li> <li>Типологизацию организационных культур</li> </ul> <p>Уметь:</p> <p>Анализировать процесс принятия и последствия управленческих решений с учетом культуры организации</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками использования методов анализа и диагностики организационной культуры с точки зрения ее развития и изменения</p>		
ПК-15	Проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений, в том числе при принятии решений об инвестировании и финансировании	Второй
<p><b>Планируемые результаты обучения</b></p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Теоретические основы влияния корпоративной культурой в сфере своей профессиональной</li> </ul>		

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
	<p>деятельности на экономическую эффективность деятельности организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Принципы аспекты внедрения в корпоративную культуру элементов, повышающих экономическую эффективность организации за счет снижения организационных рисков</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• осуществлять коррекцию организационной культуры при возникновении организационных рисков</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Навыками применения анализа организационных рисков;</li> <li>• Навыками построения корпоративной культуры с учетом социальной, этно-культурной и конфессиональной специфики с целью повышения экономической эффективности организации</li> </ul>	

### 1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4

- Экономическая теория, История управленческой мысли, Теории организации, Статистика, Операционный менеджмент, Институциональная экономика, Теория макроэкономических процессов, Документирование управленческой деятельности, Управление качеством, Деловая этика (ОК-3)
- Экономическая теория, Экономика предприятия, Маркетинг, Социальная политика (ОПК-2)
- Управление человеческими ресурсами, Организационное поведение (ПК-1)
- Управление человеческими ресурсами (ПК-2)
- Управленческий учет (ПК-14)
- Экономическая теория (ПК-15)

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
<b>Учебный модуль 1. Сущность, принципы, пути формирования корпоративной культуры</b>			
Тема 1. Типы организаций (Характеристика организационной системы. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по взаимодействию с человеком. Новое в типах организаций)	8		9
Тема 2. Понятие и структура корпоративной культуры (Культура человека и культура организации. Единство и противоречия. Сущность феномена корпоративной культуры в интерпретации зарубежных и отечественных авторов. Виды культуры организации, их специфика. Основные подходы в определении структуры корпоративной культуры. Уровни корпоративной культуры (Э. Шейн). Элементы культуры производства (А.А. Погоразде). Плюсы и минусы. Организационные структуры управления и организационная культура)	8		11
Тема 3. Содержание корпоративной культуры и ее типы (Характеристики корпоративной культуры. Содержание отношений корпоративной культуры. Субкультуры организации. Виды организационных контркультур)	10		11
Тема 4. Формирование корпоративной культуры (Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция. Подходы к формированию лидерами корпоративной культуры. Методы поддержания корпоративной культуры)	10		11
<b>Текущий контроль 1 (опрос)</b>	4		
<b>Учебный модуль 2. Особенности воздействия корпоративной культуры на функционирование организации</b>			
Тема 5. Влияние культуры в организации на эффективность ее работы (Пути влияния культуры на организационную жизнь. Подходы к измерению	10		11

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
влияния культуры: модель В. Сате, модель Т. Питерса-Р. Уотермана, модель Р. Квина-Дж. Рорбаха)			
Тема 6. Изменение корпоративной культуры (Характеристика методов изменения культуры организации: - изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера; - изменение стиля управления кризисом или конфликтом; - перепроектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения; - изменение критерия стимулирования; смена акцентов в кадровой политике; - смена организационной символики и обрядности)	10		11
Тема 7. Особенности управления культурой в организации (Способы управления культурой организации. Факторы, благоприятствующие повышению эффективности управления культурой в организации)	5		5
Тема 8. Национальное в организационной культуре (Подходы и модели изучения национального в культуре: системный подход, модель Хофстеда, модель Лэйн и Дистефано, модель Оучи. Специфика делового общения в практике ведения бизнеса в разных странах мира)	5		5
Текущий контроль 2 (эссе)	4		
Промежуточная аттестация по дисциплине (курсовая работа)	30		30
Промежуточная аттестация по дисциплине (зачет с оценкой)	4		4
<b>ВСЕГО:</b>	<b>108</b>		<b>108</b>

### 3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

#### 3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	7	2			8	1
2	7	2			8	1
3	7	2			8	1
4	7	2			8	1
5	7	2			9	1
6	7	2			9	1
7	7	3			9	1
8	7	2			9	1
<b>ВСЕГО:</b>		<b>17</b>				<b>8</b>

#### 3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	Типы организаций (дискуссия)	7	2			9	1
2	Понятие и структура корпоративной культуры (дискуссия)	7	2			9	1
3	Содержание корпоративной культуры и ее типы (дискуссия)	7	2			9	1
4	Формирование корпоративной культуры (групповое задание)	7	2			9	1
5	Влияние культуры в	7	2			9	1

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
	организации на эффективность ее работы (дискуссия)						
6	Изменение корпоративной культуры (групповое задание)	7	2			9	1
7	Особенности управления культурой в организации (дискуссия)	7	2			9	1
8	Национальное в организационной культуре (групповое задание)	7	3			9	1
<b>ВСЕГО:</b>			<b>17</b>				<b>8</b>

**3.3. Лабораторные занятия** - не предусмотрено.

## 4. КУРСОВАЯ РАБОТА

### 4.1. Цели и задачи курсовой работы

Расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки отдельно взятой конкретной актуальной проблемы, относящейся к изучаемой дисциплине; развитие навыков научно-исследовательской деятельности

### 4.2. Тематика курсовой работы

1. Корпоративная культура и культура предпринимательства.
2. Тип корпоративной культуры и эффективности организации.
3. Корпоративная культура фирмы (на примере...).
4. Профессиональная этика и корпоративная культура.
5. Корпоративная культура как регулятор поведения сотрудников.
6. Стратегическое управление и корпоративная культура.
7. Корпоративная культура и развитие организации.
8. Переподготовка и повышение квалификации персонала как фактор развития корпоративной культуры.
9. Стил управления и типы корпоративной культуры.
10. Влияние корпоративной культуры на взаимодействие сотрудников.
11. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры.
12. Менеджмент изменений корпоративной культуры и основные этапы ее изменения.
13. Корпоративная культура в мотивации персонала.
14. Роль основателей организации в формировании внешнего и внутреннего имиджа компании.
15. Особенности развития важнейших элементов культуры национальных и транснациональных организаций.
16. Кросскультурное взаимодействие и его влияние на корпоративную культуру.
17. Культура взаимодействия различных поколений в организации.
18. Гендерные аспекты корпоративной культуры.

### 4.3. Требования к выполнению и представлению результатов курсовой работы

Требования к содержанию: во введении обосновывается актуальность выбранной темы, определяется общая цель курсовой работы, конкретные ее задачи и методы исследования. Основная часть работы включает две-четыре главы, которые следует разбить на параграфы. Каждая глава посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается подведением промежуточных итогов. Теоретические положения и определения необходимо давать со ссылкой на источник (плагиат не допускается). Обязательным элементом является авторская интерпретация результатов исследования, полученных по результатам анализа. Содержание работы следует иллюстрировать таблицами, рисунками, схемами, графиками, диаграммами и т. п.

Исходные данные: обучающиеся выполняют курсовую работу с использованием материалов, полученных от предприятий (организаций, учреждений) по месту работы.

Требования к оформлению. Оформление текста курсовой работы, списка использованных источников и приложений осуществляется в соответствии с общими требованиями к данному виду работ.

Объем курсовой работы – 30-35 страниц печатного текста (формат листа А4, шрифт Times New Roman, кегль 14 в тексте, кегль 12 в таблицах и рисунках, интервал полуторный, красная строка 1,25, выравнивание по ширине); оформление разрыва таблиц (повтор головки таблицы, слова справа «продолжение таблицы номер», «окончание таблицы номер»), номер страницы внизу посередине, начало каждого раздела с новой страницы, названия разделов, слова «РЕФЕРАТ», «СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», «СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ», «ПРИЛОЖЕНИЕ номер» пишутся посередине прописными буквами с выравниванием по ширине полужирным шрифтом. Приложения нумеруются буквами русского алфавита (А, Б, В и т. д.).

Курсовая работа представляется на проверку и защиту в папке-скоросшивателе (использование файлов нежелательно).

При оценке курсовой работы учитываются: содержание работы, ее актуальность, степень самостоятельности обучающегося, оригинальность авторских выводов и предложений, качество используемого материала, а также уровень грамотности (общей и профессиональной).

Защита курсовой работы проходит до начала экзаменационной сессии. На защите обучающийся должен кратко изложить содержание курсовой работы, дать аргументированные ответы на вопросы. Окончательная оценка за курсовое проектирование выставляется по итогам защиты и за качество выполненной работы. Без оценки за курсовую работу студент к сдаче экзамена не допускается.

## 5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1	Опрос	7	1				
2	Эссе	7	1				

## 6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала	-	-			8	14
Усвоение теоретического материала	7	20			9	20
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	7	20			9	24
Выполнение курсовой работы	7	30			9	30
Подготовка к зачету	7	4			9	4
<b>ВСЕГО:</b>		<b>74</b>				<b>92</b>

## 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

### 7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	Проблемная лекция, лекция-диалог	17		2
Практические и семинарские занятия	Поиск вариантов решения проблемных ситуаций, опрос, соревнование малых групп обучающихся	17		2
Лабораторные занятия	Не предусмотрено.			
<b>ВСЕГО:</b>		<b>34</b>		<b>4</b>



## 7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность: посещение лекций и практических занятий.	10	2 балла за каждое лекционное занятие (всего 17 занятий в семестре), максимум <b>34</b> балла; 3,88 за каждое практическое занятие (всего 17 занятий в семестре), максимум 66 баллов
2	Подготовка и представление презентация, эссе <b>либо</b> участие в конференции с публикацией тезисов доклада по теме курса	20	15 баллов за опрос на занятии (всего 2 опроса в семестре), максимум <b>30</b> баллов; 20 баллов – за эссе (максимум – <b>20</b> баллов) 50 баллов за выступление на конференции, либо до 50 баллов за доклад, занявший одно из первых трех мест на конференции, максимум <b>50</b> баллов.
3	Выполнение и защита курсовой работы	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>Представление в срок и качество оформления – максимум <b>15</b> баллов;</li> <li>Содержание (соответствие заданию, наличие всех требуемых элементов, наличие и значимость ошибок) – максимум <b>50</b> баллов;</li> </ul> Качество защиты (полнота ответов на вопросы, владение специальной терминологией) – максимум <b>35</b> баллов.
4	Сдача экзамена	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ответ на теоретический вопрос (полнота, владение терминологией, затраченное время) – максимум <b>50</b> баллов;</li> <li>Ответ на практикоориентированный вопрос – максимум <b>50</b> баллов</li> </ul>
<b>Итого (%):</b>		<b>100</b>	

### Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале	
86 - 100	5 (отлично)	Зачтено
75 – 85	4 (хорошо)	
61 – 74		
51 - 60	3 (удовлетворительно)	Не зачтено
40 – 50		
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	
1 – 16		
0		

## 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 8.1. Учебная литература

#### а) основная учебная литература

- Згонник Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Л. В. Згонник.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2019.— 232 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85261.html>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
- Орехов С.А. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Орехов С.А., Селезнев В.А., Тихомирова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2017.— 440 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60429.html>.— ЭБС «IPRbooks»

#### б) дополнительная учебная литература

- Астафьева О.Н. Культурология. Теория культуры [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению «Культурология», по социально-гуманитарным специальностям/ Астафьева О.Н., Грушевицкая Т.Г., Садохин А.П.— Электрон.

текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 487 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81652.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ М.Г. Круталевич [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 216 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61357.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Семенов А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2018. — 272 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85663.html>.— ЭБС «IPRbooks»

## **8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

1. Формирование и управление корпоративной культурой. Интерактивные формы практических занятий. Курсовая работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Домбровская Н. В. — СПб.: СПбГУПТД, 2016.— 28 с.— Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_ext\\_inf\\_publish.php?id=3515](http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3515), по паролю.
2. Спицкий С. В. Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся: методические указания / С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. — Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_get\\_file.php?id=2015811](http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811),
3. Караулова И. Б. Организация самостоятельной работы обучающихся / И. Б. Караулова, Г. И. Мелешкова, Г. А. Новоселов. — СПб.: СПГУТД, 2014. — 26 с. — Режим доступ [http://publish.sutd.ru/tp\\_get\\_file.php?id=2014550](http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2014550)

## **8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины**

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). [URL: http://window.edu.ru/](http://window.edu.ru/).
2. *Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент».* <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. [URL: http://sutd.ru/studentam/extramural\\_student](http://sutd.ru/studentam/extramural_student)
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. [URL: http://iprbookshop.ru/](http://iprbookshop.ru/)
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. [URL: http://publish.sutd.ru/](http://publish.sutd.ru/)

## **8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

1. Офисный пакет Microsoft Office, Windows 10
2. OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc,
3. Office 2016. (Наименование продукта: Microsoft Office Standart 2016 Russian Open No Level Academic)
4. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic
5. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
6. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic

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

1. Стандартно-оборудованная аудитория.
2. Видеопроектор с экраном.
3. Компьютер/ноутбук.

## **8.6. Иные сведения и (или) материалы – не предусмотрены.**

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
---	---------------------------------------

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	<p>Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами.</p> <p>Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проработка рабочей программы в соответствии с целями и задачами, структурой и содержанием дисциплины;</li> <li>• конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы и формулировки; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины.</li> <li>• Проверка терминов, понятий: осуществлять с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь;</li> <li>• работа с теоретическим материалом (конспектирование источников): найти ответ на вопросы в рекомендуемой литературе.</li> </ul> <p>Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии.</p>
Практические занятия	<p>На практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса, объясняется их связь с реальной практической профессиональной деятельностью, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками сбора, анализа и обработки информации для принятия самостоятельных решений, навыками подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов по соответствующей тематике; навыками работы в малых группах.</p> <p>Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ: работа с конспектом лекций;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка ответов к контрольным вопросам, тестовым заданиям;</li> <li>• просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.)</li> </ul>
Лабораторные занятия	Не предусмотрено.
Самостоятельная работа	<p>Данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и другим источникам информации; выполнения рефератов; выполнение контрольной работы; а также подготовки к контрольным работам и экзамену.</p> <p>Самостоятельная работа выполняется индивидуально, а также может проводиться под руководством (при участии) преподавателя.</p> <p>Следует предварительно изучить методические указания по выполнению самостоятельной работы, контрольной работы (можно указать реквизиты изданий и электронный ресурс, где они находятся).</p> <p>При подготовке к зачету необходимо ознакомиться с демонстрационным вариантом задания (теста, перечнем вопросов, пр.), проработать конспекты лекций и практических занятий, рекомендуемую литературу, получить консультацию у преподавателя.</p>

## **10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **10.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

#### **10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования**

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ОК-3	Излагает основные принципы экономически эффективной корпоративной культуры	Вопросы для устного собеседования	Перечень вопросов для устного собеседования (21 вопрос)
ОК-3	Предлагает план построения экономически эффективной организационной культуры в предложенной ситуации	Практическое задание	Перечень практических заданий (5 заданий)
ОК-3	Предлагает модель корпоративной культуры в предложенной ситуации с учетом экономической отдачи	Защита курсовой работы	Перечень тем курсовых работ (18 тем)
ОПК-2	Называет основные показатели социально эффективной корпоративной культурой и излагает требования к ней	Вопросы для устного собеседования	Перечень вопросов для устного собеседования (21 вопрос)
ОПК-2	Оценивает предложенную модель корпоративной культуры и предлагает пути ее совершенствования с точки зрения повышения социальной эффективности	Практическое задание	Перечень практических заданий (5 заданий)
ОПК-2	Предлагает способы изменения предложенной модели корпоративной культуры с учетом возможных социально-экономических последствий	Защита курсовой работы	Перечень тем курсовых работ (18 тем)
ПК-1/ второй	Называет и содержательно описывает принципы развития и закономерности функционирования организации; характеризует типы организационных культур, их основные параметры и принципы формирования	Вопросы для устного собеседования	Перечень вопросов для устного собеседования (21 вопрос)
ПК-1/ второй	Диагностирует предложенную организационную культуру, выявляет ее сильные и слабые стороны; разрабатывает предложения по ее совершенствованию	Практическое задание	Перечень практических заданий (5 заданий)
ПК-1/ второй	Применяет технологии эффективного влияния на поведение персонала в организации; анализирует взаимное влияние персонала и корпоративной культуры	Защита курсовой работы	Перечень тем курсовых работ (18 тем)
ПК-2/ второй	Рассказывает об основах построения корпоративной культуры, направленной на бесконфликтное управление персоналом; о технологиях предупреждения конфликтных ситуаций и методах разрешения конфликтов	Вопросы для устного собеседования	Перечень вопросов для устного собеседования (21 вопрос)
ПК-2/ второй	Полно и аргументировано анализирует конфликтную ситуацию; дает рекомендации по выходу из проблемных ситуаций, по тактической и стратегической коррекции корпоративной культуры	Практическое задание	Перечень практических заданий (5 заданий)
ПК-2/ второй	Выбирает современные технологии личностного и профессионального развития персонала организации в	Практическое задание	Перечень практических заданий (5

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	различных ситуациях с учетом особенностей модели корпоративной культуры конкретной организации		заданий)
ПК-14	Называет и развернуто характеризует основные типы организационных культур; характеризует внутренние и внешние факторы, формирующие корпоративную культуру; описывает основные показатели управленческого учета	Вопросы для устного собеседования	Вопросы к зачету (42 вопроса)
ПК-14	Диагностирует последствия принятых управленческих решений с учетом типа организационной культуры, выявляет пути совершенствования управления	Практическое задание	Перечень практических заданий (5 заданий)
ПК-14	Применяет технологии эффективного изменения корпоративной культуры в предложенной ситуации; анализирует взаимное влияние управления персоналом и корпоративной культуры	Деловая игра	Темы деловой игры (2 темы)
ПК-15	Рассказывает об основах построения корпоративной культуры, направленной на повышение экономической эффективности деятельности организации Называет основные пути снижения организационных рисков за счет изменения/формирования корпоративной культуры	Вопросы для устного собеседования	Вопросы к зачету (42 вопроса)
ПК-15	Полно и аргументировано анализирует способы и последствия коррекции корпоративной культуры точки зрения оптимизации организационных рисков	Практическое задание	Перечень практических заданий (5 заданий)
ПК-15	Анализирует организационные риски и выбирает пути развития организации в различных ситуациях с учетом особенностей модели корпоративной культуры и социо-культурных особенностей персонала	Практическое задание	Перечень практических заданий (5 заданий)

### 10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

#### Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций	
		Устное собеседование	Курсовая работа
86 - 100	5 (отлично)	Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Критическое и разностороннее рассмотрение вопросов, свидетельствующее о значительной самостоятельной работе с источниками. Качество исполнения всех элементов задания полностью соответствует всем требованиям. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
75 – 85	4 (хорошо)	Ответ полный, основанный на проработке всех обязательных	Все заданные вопросы освещены в необходимой полноте и с требуемым качеством. Ошибки отсутствуют.

		источников информации. Подход к материалу ответственный, но стандартный. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Самостоятельная работа проведена в достаточном объеме, но ограничивается только основными рекомендованными источниками информации. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
61 – 74		Ответ стандартный, в целом качественный, основан на всех обязательных источниках информации. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или несущественные ошибки. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Работа выполнена в соответствии с заданием. Имеются отдельные несущественные ошибки или отступления от правил оформления работы. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
51 - 60	3 (удовлетворительно)	Ответ воспроизводит в основном только лекционные материалы, без самостоятельной работы с рекомендованной литературой. Демонстрирует понимание предмета в целом, без углубления в детали. Присутствуют существенные ошибки или пробелы в знаниях по некоторым темам. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Задание выполнено полностью, но в работе есть отдельные существенные ошибки, либо качество представления работы низкое, либо работа представлена с опозданием. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
40 – 50		Ответ неполный, основанный только на лекционных материалах. При понимании сущности предмета в целом выявлены существенные ошибки или пробелы в знаниях сразу по нескольким темам, незнание (путаница) важных терминов. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Задание выполнено полностью, но с многочисленными существенными ошибками. При этом нарушены правила оформления или сроки представления работы. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Отсутствие одного или нескольких обязательных элементов задания, либо многочисленные грубые ошибки в работе, либо грубое нарушение правил оформления или сроков представления работы. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
1 – 16		Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Содержание работы полностью не соответствует заданию. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
0		Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользование подсказкой другого человека (вне зависимости от успешности такой попытки). <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Представление чужой работы, плагиат либо отказ от представления работы. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>

**10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

**10.2.1. Перечень вопросов к экзамену (зачету), разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций**

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Актуальность исследования проблем корпоративной культуры за рубежом и в России.	1
2	История развития представлений о корпоративной культуре.	2
3	Понятие корпоративной культуры	2
4	Модель корпоративной культуры Штейна.	2
5	Модель корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана.	5
6	Ценности как ядро корпоративной культуры. Виды ценностей корпоративной культуры.	3
7	Типы корпоративных культур (Чарльз Хэнди).	3
8	Типы корпоративных культур (К. Камерон и Р. Куинн).	3
9	Типы корпоративных культур (мужские и женские).	3
10	Типы корпоративных культур (Г. Хофстеде).	8
11	Внутренний имидж, пути его формирования.	1,7
12	Внешний имидж, пути его формирования.	1,7
13	Корпоративный имидж и его функции. Модель корпоративного имиджа	1,7,5
14	Стиль управления как элемент корпоративной культуры.	7
15	Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры	4
16	Понятие и виды субкультур.	4
17	Сильные и слабые корпоративные культуры.	4
18	Параметры анализа корпоративной культуры.	7
19	Принципы и этапы формирования корпоративной культуры	7
20	Методы и мероприятия формирования корпоративной культуры	6
21	Методы поддержания корпоративной культуры	6
22	Методы изменения корпоративной культуры	6
23	Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность	5
24	Исследование корпоративной культуры	7
25	Этнически-географическое разнообразие корпоративных культур	8
26	Особенности корпоративной культуры в России: история и современность	8
27	Культура индивида и корпоративная культура	2,7
28	Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция	4
29	Подходы к формированию лидерами корпоративной культуры	4
30	Способы управления культурой организации	4,7
31	Факторы, благоприятствующие повышению эффективности управления культурой в организации	4,7
32	Специфика делового общения в практике ведения бизнеса в разных странах мира	8
33	Демократический стиль управления и практика принятия управленческих решений в нем	6
34	Авторитарный стиль управления и практика принятия управленческих решений в нем	6
35	Баланс интересов как основа корпоративной культуры	3
36	Роль руководителя в формировании корпоративной культуры	4
37	Корпоративный кодекс организации и его основные элементы	4
38	Проблемы развития корпоративной культуры в России	8
39	Человеческий капитал – важнейший элемент корпоративной культуры	2
40	Корпоративная культура и менеджмент	5,7
41	Методы диагностики корпоративной культуры	6
42	Построение профиля корпоративной культуры организации	1,2

**Вариант тестовых заданий, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций**

**10.2.2. Вариант типовых заданий (задач, кейсов), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций**

№ п/п	Условия типовых заданий	Ответ
1	Подходы к формированию лидерами корпоративной культуры. Практическое задание в форме учебного кейса (на примере биографии конкретного известного лидера в различных сферах экономики и управления и его личного вклада в формирование корпоративной культуры фирмы, описание/изобразить)	Точно сформулированного ответа не существует. При ответе студент должен, например, упомянуть соотношение личностных качеств лидера и ценностей компании, формальные и неформальные каналы, при помощи которых лидер транслировал свои идеи, определить тип лидера и тип корпоративной культуры компании, роль лидера в формировании внешнего и внутреннего имиджа организации

**10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности), характеризующих этапы формирования компетенций**

**10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче (экзамена и зачета) и порядок ликвидации академической задолженности**

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (принято на заседании Ученого совета 31.08.2013г., протокол № 1)

**10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

устная  письменная  компьютерное тестирование  иная\*

**10.3.3. Особенности проведения экзамена (зачета)**

Зачет проводится в устной форме. На подготовку студенту отводится 40 мин. При подготовке к ответу студент не может использовать учебные и справочные материалы