

УТВЕРЖДАЮ  
Первый проректор, проректор по  
УР

\_\_\_\_\_ А.Е. Рудин

«28» 06 2022 года

## Рабочая программа дисциплины

**Б1.В.ДВ.02.01** Корпоративная культура

Учебный план: 2022-2023 38.03.02 ИБК Биз-админ и консал ОО №1-1-59.plx

Кафедра: **29** Менеджмента

Направление подготовки:  
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Бизнес-администрирование и консалтинг  
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

### План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации	
	Лекции	Практ. занятия					
6	УП	17	17	73,75	0,25	3	Зачет
	РПД	17	17	73,75	0,25	3	
Итого	УП	17	17	73,75	0,25	3	
	РПД	17	17	73,75	0,25	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

кандидат технических наук, Доцент

\_\_\_\_\_

Чигиринова  
Владимировна

Марина

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой менеджмента

\_\_\_\_\_

Титова Марина  
Николаевна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_

Титова Марина  
Николаевна

Методический отдел:

\_\_\_\_\_

## 1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**1.1 Цель дисциплины:** Сформировать компетенции обучающегося в области освоения основных теорий и моделей корпоративной культуры, умения и навыки исследования, формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры для решения задач адаптации организации к внешней среде

### 1.2 Задачи дисциплины:

- рассмотреть научные разработки по теории культуры, по таким актуальным проблемам, как тенденции и факторы развития менеджмента; формирование корпоративной культуры; её функции; оценка эффективности корпоративной культуры; её влияние на деятельность организации; типология корпоративных культур; технологии её диагностики; эволюция и трансформация корпоративной культуры;

- адаптировать ключевые проблемы корпоративной культуры к потребностям и задачам осуществления социально-экономических процессов в нашем обществе на современном этапе. Это относится, в частности, к проблемным ситуациям, раскрывающим деятельность российских, в том числе местных предприятий;

- выработать и закрепить практические навыки управления корпоративной культурой, принятию оптимальных управленческих решений.

### 1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

Основы безопасности корпоративного управления

Основы международной деятельности компании

## 2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>ПК-8: Способен оказывать методическую помощь и поддержку процесса управления рисками для ответственных за риск сотрудников организации - владельцев риска</b>
<b>Знать:</b> нормы корпоративного управления и корпоративной культуры; нормы профессиональной этики; закономерности развития корпоративной культуры и правила ее диагностики
<b>Уметь:</b> разрабатывать и применять корпоративные документы и процедуры; разрабатывать методическую и нормативную базу системы управления рисками и принципы управления рисками в рамках бизнес-процессов корпоративного администрирования
<b>Владеть:</b> навыками разработки методик управления рисками межличностного и межкультурного взаимодействия

## 3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий	Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа		СР (часы)	Инновац. формы занятий	Форма текущего контроля
		Лек. (часы)	Пр. (часы)			
Раздел 1. Основы теории корпоративной культуры	6					Д
Тема 1. Понятие, цель и задачи корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики.		1	1	4		
Тема 2. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры.		1	1	8		
Тема 3. Корпоративная культура как ресурс организации. Функции корпоративной культуры.		1	1	5		
Тема 4. Субкультуры в корпоративной культуре организации.		2	2	12	ГД	
Тема 5. Типологии корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала, в зависимости от специфики вида деятельности, по признаку специфики гендерных отношений и другие.		3	1	5	ГД	
Раздел 2. Технологии управления корпоративной культурой организации						Р
Тема 6. Технологии диагностики организационной культуры. Методы и этапы познания организационной культуры.	1	2	5			

Тема 7. Технология разработки и внедрения организационной культуры. Роль руководителя в создании организационной культуры.	1	2	4		
Тема 8. Эволюция и трансформация организационной культуры.	1	1	4	ГД	
Раздел 3. Современные принципы этической организационной культуры и культурное взаимодействие работников в организации					Д
Тема 9. Организационно-управленческая культура работника: содержание и методы развития.	1	1	4		
Тема 10. Характер межличностных отношений и успешность общения.	1	1	6	ИЛ	
Тема 11. Влияние организационной культуры на инновационную деятельность работников	1	1	4		
Тема 12. Понятие деловой этики, её принципы и нравственные нормы.	1	1	4,75	ГД	
Тема 13. Организационные механизмы формирования этических принципов и норм.	1	1	4		
Тема 14. Оценка эффективности корпоративной культуры	1	1	4		
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)	17	17	73,75		
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)	0,25				

<b>Всего контактная работа и СР по дисциплине</b>		34,25	73,75		
---	--	-------	-------	--	--

#### 4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

#### 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

##### 5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

##### 5.1.1 Показатели оценивания

Код компетенции	Показатели оценивания результатов обучения	Наименование оценочного средства
ПК-8	Характеризует основные нормы корпоративной этики и культуры, определяет ее соответствие факторам окружающей среды Участует в адаптации корпоративных культур к национальным особенностям поведения персонала, к специфике вида деятельности, с учетом специфических рисков мультикультурной среды Разрабатывает основные элементы корпоративной культуры с учетом рисков и особенностей бизнеса	Теоретические вопросы, тесты, практикоориентированные задания.

##### 5.1.2 Система и критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	
	Устное собеседование	Письменная работа
Зачтено	Обучающийся своевременно выполнил практические работы и представил результаты в форме презентации (Microsoft Office Power Point);, возможно допуская несущественные ошибки в ответе на вопросы преподавателя. Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	

Не зачтено	Обучающийся не выполнил (выполнил частично практические работы, не представил результаты в форме презентации (Microsoft Office Power Point); не смог изложить содержание и выводы, допустил существенные ошибки в ответе на вопросы преподавателя. Не учитываются баллы, накопленные в течение
------------	--

## 5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

### 5.2.1 Перечень контрольных вопросов

№ п/п	Формулировки вопросов
Семестр 6	
1	Понятие, цель и задачи корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики.
2	Место корпоративной культуры в системе управления организацией
3	Корпоративная культура как механизм самоуправления организацией
4	Ценность корпоративной культуры как стратегического инструмента управления организацией
5	Возможности синергии разных корпоративных культур
6	Совершенствование системы управления персоналом и развитие корпоративной культуры в направлении гуманизации управления, ориентации на новые ценности
7	Объективная и субъективная формы бытия организационной культуры.
8	Организационная культура как ресурс организации. Функции организационной культуры.
9	Субкультуры в организационной культуре организации.
10	Типология корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала.
11	Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности.
12	Типология корпоративных культур по признаку специфики гендерных отношений
13	Комплексные (синтетические) типологии корпоративных культур.
14	Модели корпоративной культуры Ф. Тромпенаарса, Р. Акоффа
15	Особенности организационной культуры России, Японии и США
16	Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности разработанная Т. Дилом и А. Кеннеди
17	Типология корпоративной культуры Ч. Ханди
18	Технологии диагностики корпоративной культуры. Методы и этапы познания корпоративной культуры.
19	Технология разработки и внедрения корпоративной культуры. Роль руководителя в создании корпоративной культуры.
20	Методы познания корпоративной культуры
21	Эволюция и трансформация корпоративной культуры.
22	Понятие, функции и этапы социализации работников в организации.
23	Технология передачи и воспроизводства корпоративной культуры на основе социализации. Методы социализации.
24	Организационно-управленческая культура работника: содержание и методы развития.
25	Характер межличностных отношений и успешность общения
26	Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность работников.
27	Понятие деловой этики, её принципы и нравственные нормы.
28	Организационные механизмы формирования этических принципов и норм.
29	Оценка эффективности корпоративной культуры.

### 5.2.2 Типовые тестовые задания

1. Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны быть включены в корпоративную культуру являются:

- А. Регулирование деятельности поставщиков и потребителей;
- Б. Самоменеджмент и культура работника;
- В. Общение с потребителем;
- Г. Рационализация труда
- Д. Культура, ориентированная на перемены; Е. Вертикальные нисходящие коммуникации; Ж. Все ответы

верны.

2. Источниками повышения эффективности деятельности организации являются:

- А. Улучшение климата в коллективе;
- Б. Совершенствование организационной структуры;
- В. Выживание в долгосрочной перспективе;
- Г. Высокое качество продукции;
- Д. Корпоративная культура;
- Е. Прибыль.

3. Принципы менеджмента, отвечающие современному представлению о роли и возможности человека в организации:

- А. Специализация труда;
- Б. Стабильность персонала;
- В. Децентрализация управления;
- Г. Делегирование полномочий;
- Д. Ориентации на потребности организации; Е. Доверие людям.

4. Определите иерархию (сверху вниз) трёх уровней организационной культуры:

- 1. Ценности и верования;
- 2. Артефакты;
- 3. Базовые представления.

5. Дополните данную систему интеллектуальных ценностей тремя ценностями, наиболее важными для вас:

- А. Творчество;
- Б. Принятие решений;
- В. Обучение.

6. Важнейшими установками в организации являются:

- А. Вовлеченность в работу;
- Б. Открытость сознания для нового опыта;
- В. Ответственность и активность;
- Г. Удовлетворенность трудом;
- Д. Преданность организации;
- Е. Сотрудничество.

7. Основными факторами, влияющими на удовлетворённость работой являются:

- А. Собственно работа;
- Б. Возможности продвижения по службе;
- В. Высокая самооценка;
- Г. Размер заработной платы.

### 5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

## СИТУАЦИЯ ДЛЯ АНАЛИЗА 1

Соотношение социальной, экономической и юридической ответственности организаций

Российская фирма – производитель электроники использует в производственном процессе химический растворитель, приводящий к врожденным дефектам у потомства беременных работниц, подвергшихся его воздействию. Экономические консультанты фирмы показали, что перевод завода в другую страну, не имеющую запрета на данный химикат, будет в 3 раза дешевле, чем преобразование производства, приспособленного для использования нетоксичных химикатов. Фирма решает перевести производство в такую страну.

### ВОПРОСЫ

1. Правильно ли, с точки зрения этики, социальной, экономической и юридической ответственности поступило предприятие?
2. Как такое решение повлияет на дальнейшую судьбу предприятия?
3. Какое решение приняла бы социально ответственная организация?

## СИТУАЦИЯ ДЛЯ АНАЛИЗА 2

Формирование команды подразделения

Вы являетесь менеджером по персоналу компании, численность сотрудников которой составляет 250 человек. Компания занимается продажей запорной арматуры и металлопроката. После реорганизации создан новый отдел сбыта. В составе отдела 8 человек и только один из них сохранил своё рабочее место. Все остальные сотрудники – новички, находящиеся на испытательном сроке. Начальник отдела также новый сотрудник. Руководитель компании считает, что на этапе формирования команды важную роль должны играть формы и методы нематериального стимулирования сотрудников.

### ВОПРОСЫ

1. Какие методы нематериального стимулирования могут быть использованы для достижения результатов в продажах и сплочения команды.
2. Предложите руководству компании план действия по закреплению новичков.

### 5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

#### 5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

#### 5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная  Письменная  Компьютерное тестирование  Иная

#### 5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Зачет проводится в письменной форме по утвержденным вопросам и практическим заданиям, или тестам

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Учебная литература

Автор	Заглавие	Издательство	Год издания	Ссылка
<b>6.1.1 Основная учебная литература</b>				
Горайнова, Н. М.	Корпоративная культура	Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81480.html">http://www.iprbookshop.ru/81480.html</a>
Лайкер, Джеффри, Хосеус, Майкл, Самсонова, М.	Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний	Москва: Альпина Паблишер	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/82908.html">http://www.iprbookshop.ru/82908.html</a>
Демин, Д.	Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений	Москва: Альпина Паблишер	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/82907.html">http://www.iprbookshop.ru/82907.html</a>
<b>6.1.2 Дополнительная учебная литература</b>				

Говард, Бехар, Суханова, М.	Дело не в кофе: корпоративная культура Starbucks	Москва: Альпина Паблишер	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/86871.html">http://www.iprbookshop.ru/86871.html</a>
Каракчиева, В. Л.	Шаг к успеху в бизнесе. Корпоративная культура. Stepping-stone to Success in Business. Corporate Culture	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет	2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/99244.html">http://www.iprbookshop.ru/99244.html</a>

#### 6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

#### 6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional

Microsoft Windows

Microsoft Office Standart Russian Open No Level Academic

Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ» версии 3.3

#### 6.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория	Оснащение
Компьютерный класс	Мультимедийное оборудование, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду
Лекционная аудитория	Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска
Учебная аудитория	Специализированная мебель, доска