МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)

Краснодонский факультет инженерии и менеджмента (филиал)
Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Краснодонского факультета
инженерии и менеджмента
_____Панайотов К.К.
(подпись)
«21» _апреля__ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (модуля)

По дисциплине __Корпоративная культура_
(название дисциплины по учебному плану)
По направлению подготовки/специальности _38.04.02 Менеджмент_
(код, название без кавычек)
Магистерская программа Управление системой экономической безопасности

Краснодон 2023

Подписано цифровой подписью: Панайотов Константин Константинович
Причина: Я являюсь автором этого документа
Дата: 10 Март 2025 г. 12:10:03
DN: E=uc_fk@roskazna.ru, S=77 Москва, ИНН ЮЛ=7710568760, ОГРН=1047797019830, STREET="Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1", L=г. Москва, C=RU, O=Казначейство России, CN=Федеральное казначейство

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративная культура» по направлению 38.04.02 Менеджмент, магистерская программа «Управление системой экономической безопасности» – 42 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративная культура» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки/специальности 38.04.02 Менеджмент (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 552, с изменениями и дополнениями от _____20__ г.).

СОСТАВИТЕЛЬ (СОСТАВИТЕЛИ):
ст. преп. Лобкова И.В. _____

(ученая степень, ученое звание, должность фамилия, инициалы)

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры экономики и управления «15» марта 2023 г., протокол № 7.

Заведующий кафедрой _____Стрижиченко Н.А.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии факультета «20» марта 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической комиссии факультета _____Замота О.Н.

© Лобкова И.В.2023 год
© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. ДАЛЯ» КФИиМ (филиал), 2023 год

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – рассмотрение теоретических аспектов корпоративной культуры; анализ современных методов управления корпоративной культурой и получения навыков их применения; изучение особенностей управления корпоративной культурой в организации.

Задачи:

− углубленное изучение основных понятий, принципов и типов корпоративной культуры;

– рассмотрение теоретических аспектов управления корпоративной культурой;

– обоснование концепции развития и изменения корпоративной культуры;

– изучение особенностей диагностики и оценивания корпоративной культуры в организации;

– представление современных подходов к формированию корпоративной культуры в зарубежной практике.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Корпоративная культура» входит в факультативную часть, формируемую участниками образовательных отношений учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания основ управления корпоративной культурой; содержания и концепции управления корпоративной культурой; основных экономических характеристик и форм реализации социальной ответственности отечественных корпораций; мировой и отечественный опыт внедрения практик корпоративной социальной ответственности, умения анализировать существующие элементы и положения корпоративной культуры; выявлять проблемы и обосновывать постановление цели управления корпоративной культурой; разрешать выявленные проблемы и избирать наиболее эффективные модели корпоративной культуры

Содержание дисциплины логически взаимосвязана с дисциплинами «Кадровая безопасность», «Современные методы управления» и служит основой для освоения дисциплин «Управление знаниями», «Принятие управленческих решений в системе экономической безопасности». Курс «Корпоративная культура» является факультативным для освоения универсальной и профессиональной компетенции по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, а также, самостоятельного занятия научно-исследовательской работой студента и написания выпускной квалификационной работы – магистерской диссертации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**УК-3.1.** Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;	**знать:** основные теории и технологии управления корпоративной культуры; современные принципы этической культуры; **уметь:** применять изучаемые теории и технологии управления корпоративной культуры в организациях региона с учетом интересов, особенностей поведения и мнений её персонала;

		владеть: методами анализа корпоративной культуры; современными технологиями управления корпоративной культурой; инновационными методиками управления корпоративной культурой в организации.
ПК-3.Управление персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку	**ПК-3.1.** Определение норм и процедур управления персоналом подразделений поддержки, а также формирование и построение структуры подразделений	**знать:** современные теории и модели поведения организации и процедуры управления персоналом подразделений на различных этапах жизненного цикла в условиях учета корпоративной культуры; **уметь:** анализировать содержание корпоративной культуры организации и разрабатывать предложения по формированию, поддержанию и изменению корпоративной культуры; **владеть:** методами анализа корпоративной культуры; современными технологиями управления корпоративной культурой и эффективного построения структурных подразделений организации.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	**Объем часов (зач. ед.)**		
	Очная форма	**Очно-заочная форма**	**Заочная форма**
Объем учебной дисциплины (всего)	**72 (2зач. ед)**	**-**	**72 (2зач. ед)**
Обязательная аудиторная учебная нагрузка дисциплины (всего) **в том числе:**	**24**	**-**	**4**
Лекции	12	-	2
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	12	-	2
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	**48**	**-**	**68**
Форма аттестации	зачет	-	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

Характерные черты менеджмента XX1 века. Изменения управленческой парадигмы корпорации. Новые принципы управления и корпоративная культура. Эффективность организации как объекта и субъекта управления. Особенности организационной структуры адаптивной организации. Особенности системы управления персоналом адаптирующейся организации. Изменение культуры каждого работника. Корпоративная культура и особенности кадровой политики корпорации.

Тема 2. ОСНОВЫ ТЕОРИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.

Определение понятия «Корпоративная культура». Цель и задачи корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры. Типология корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала. Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности. Типология корпоративных культур по признаку специфики гендерных отношений. Комплексные типологии корпоративных культур. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур. Субкультуры в корпоративной культуре организации.

Тема 3. ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ.

Теоретические предпосылки эмпирического изучения корпоративной культуры. Методы изучения корпоративной культуры: антропологические, количественные, комбинированные. Этапы диагностики корпоративной культуры. Предпосылки и факторы формирования корпоративной культуры российских организаций. Особенности организационной культуры российских организаций. Опосредованные методы управления персоналом как важный принцип корпоративной культуры. Роль руководителя предприятия в создании корпоративной культуры. Технология разработки Кодекса корпорации. Технология освоения корпоративной культуры. Необходимость изменения корпоративной культуры. Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры. Механизмы изменения корпоративной культуры.

Тема 4. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ПОВЕДЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ.

Содержание, функции и механизм поведения организации. Факторы корпоративной культуры, воздействующие на поведение организации: направление воздействия, глубина воздействия, сила воздействия. Ценности и функции корпоративной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.

Тема 5. КУЛЬТУРА И КУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ.

Информационная культура в системе корпоративной культуры. Содержание организационно-управленческой культуры работника. Направления развития и саморазвития организационно-управленческой культуры. Характер межличностных отношений и успешность общения. Коммуникационные барьеры и стили. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний. Технология проведения эффективных переговоров.

Тема 6. ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ.

Инновации и корпоративная культура. Характеристики работников инновационной организации. Ценности инновационной организации. Сопротивление инновациям или поддержка их. Преодоление сопротивления изменениям. Распространение примеров положительного опыта инновационной деятельности. Обучающие программы. Зарубежный опыт управления инновационной деятельностью. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.

Тема 7. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ.

Понятие экологической культуры. Структура и критерии экологической культуры личности. Задачи и функции экологической культуры. Экологическая культура – основа эффективного использования природных ресурсов и охраны окружающей среды. Система экологического управления корпорацией.

Тема 8. СОВРЕМЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ ЭТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ.

Универсальные этические принципы и нравственные нормы. Стандарты деловойэтики. Признаки корпоративной культуры этичной корпорации. Организационныемеханизмы внедрения этических принципов и норм: этические кодексы корпоративнойкультуры, комитеты по этике, специализированные тренинги, деятельность юридическихкомитетов.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	**Очно-заочная форма**	**Заочная форма**
1	Корпоративная культура в системе управления организацией.	**1**	**2**	
2	Основы теории корпоративной культуры.	**1**		
3.	Технология управления корпоративной культурой.	**2**		
4.	Корпоративная культура и поведение организации.	**2**		
5.	Культура и культурное взаимодействие работников в организации.	**2**		
6.	Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре.	**2**		
7.	Экологическая культура в системе корпоративной культуры организации.	**1**		
8.	Современные принципы этической культуры	**1**		
Итого:		**12**	**2**	

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	**Очно-заочная форма**	**Заочная форма**
1	Корпоративная культура в системе управления организацией.	**2**		

2	Основы теории корпоративной культуры.	**2**		
3.	Технология управления корпоративной культурой.	**2**		
4.	Корпоративная культура и поведение организации.	**2**		
5.	Культура и культурное взаимодействие работников в организации.	**2**	**2**	
6.	Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре.	**2**		
7.	Экологическая культура в системе корпоративной культуры организации.	**1**		
8.	Современные принципы этической культуры	**1**		
Итого:		**12**	**-**	

4.5. Лабораторные занятия

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены.

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	**Очно-заочная форма**	**Заочная форма**
1	Корпоративная культура в системе управления организацией.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	**6**		**8**
2	Основы теории корпоративной культуры.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	**6**		**10**
3.	Технология управления корпоративной культурой.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	**6**		**10**
4.	Корпоративная культура и поведение	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-	**6**		**8**

	организации.	технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов			
5.	Культура и культурное взаимодействие работников в организации.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	**6**		**8**
6.	Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	**6**		**8**
7.	Экологическая культура в системе корпоративной культуры организации.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	**6**		**8**
8.	Современные принципы этической культуры	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научно-технической информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов	**6**		**8**
Итого:			**48**		**68**

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине.
Не предусмотрены учебным планом.

5. Образовательные технологии
Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;
- технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных

задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

- технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;
- технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;
- технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);
- технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования
- технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Демин Д., Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений / Данила Демин. - М.: Альпина Паблишер, 2019. - 138 с. - ISBN 978-5-9614-1147-8 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961411478.html

2. Персикова Т.Н., Корпоративная культура: учебник / Т.Н. Персикова - М.: Логос, 2020. - 288 с. (Новая университетская библиотека) - ISBN 978-5-98704-467-4 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044674.html

3. Лайкер Дж., Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний / Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус; Сокр. пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 354 с. (Модели менеджмента ведущих корпораций) - ISBN 978-5-9614-1356-4 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961413564.html.

б) дополнительная литература:

1. Персикова Т.Н., Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учеб.пособие. / Т.Н. Персикова - М.: Логос, 2011. - 224 с. - ISBN 978-5-98704-127-9 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987041279.html

2. Сторожева Е.В., Теория и практика корпоративного управления / Е.В. Сторожева, Е.Ю. Хамутских - М.: ФЛИНТА, 2015. - 61 с. - ISBN 978-5-9765-2283-1 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976522831.html.

3. Лукашевич В.В., Менеджмент : учеб. пособие для высших учебных заведений / п/р В.В. Лукашевича, Н.И. Астаховой - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 256 с. ("Менеджмент") - ISBN 5-238-00764-7 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5238007647.html
4. Михненко П.А., Теория менеджмента : Учебник / Михненко П. А. - М. : Университет "Синергия", 2018. - 520 с. (Серия "Легкий учебник") - ISBN 978-5-4257-0342-2 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785425703422.html
5. Шарков Ф.И., Корпоративная имиджелогия: Монография / Шарков Ф.И., Потапчук В.А., Давыдов Д.Г. - М.: Академический Проект, 2020. - 176 с. - ISBN 978-5-8291-2930-9 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785829129309.html.
6. Шоба В.А., Корпоративная социальная ответственность: учеб.-метод. пособие / Шоба В.А. - Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2014. - 108 с. - ISBN 978-5-7782-2397-4 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785778223974.html.

в) методические рекомендации:

1. Методические указания к проведению практических занятий по дисциплине "Корпоративная культура и социальная ответственность" (для студентов всех форм обучения направления 38.03.02 – "Менеджмент") (7 семестр) Составители: д.э.н., проф. В.Н. Тисунова, к.э.н., доц. И.Н. Годящева. – Луганск: Изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2018. – 20с
2. Методические рекомендации по проведению практических занятий по дисциплине "Корпоративная культура и социальная ответственность" для студентов направления "Менеджмент" (8 семестр) / Составители: д.э.н., проф. В.Н. Тисунова, к.э.н., доц. И.Н. Годящева. – Луганск: Изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2018. – 22 с.
3. Методические указания по выполнению контрольной работы по дисциплине «Корпоративная культура и социальная ответственность» (первая часть) для студентов заочной формы обучения по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Менеджмент организаций»/. Бессмертная В.В. – Луганск: Изд-во Луганского гос. ун-та им. В. Даля, 2021. – 32 с
4. Методические указания по выполнению контрольной работы по дисциплине «Корпоративная культура и социальная ответственность» (вторая часть) для студентов заочной формы обучения по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Менеджмент организаций»/. Бессмертная В.В. – Луганск: Изд-во Луганского гос. ун-та им. В. Даля, 2022. – 39 с.

г)интернет-ресурсы:

Министерство образования и науки Российской Федерации – http://минобрнауки.рф/
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – http://obrnadzor.gov.ru/
Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – http://fgosvo.ru
Федеральный портал «Российское образование» – http://www.edu.ru/
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – http://window.edu.ru/
Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – http://fcior.edu.ru/

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» –https://www.studmed.ru
Справочная правовая система «Консультант Плюс» − https://www.consultant.ru/sys/
Электронный периодический справочник ГАРАНТ Аналитик − https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301354/

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – http://biblio.dahluniver.ru/

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Корпоративная культура» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Лекционные занятия: комплект электронных презентаций/слайдов; аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук, …) и т.п.

Практические занятия: компьютерный класс, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук, …), пакеты ПО общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы, …).

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет, рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде, и т.п.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	**Бесплатное программное обеспечение**	**Ссылки**
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплейер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Паспорт
оценочных средств по учебной дисциплине
«Корпоративная кульутра»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	**УК-3** Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**Пороговый**	**знать:** основные теории и технологии управления корпоративной культуры; современные принципы этической культуры;
Основной		**Базовый**	**уметь:** применять изучаемые теории и технологии управления корпоративной культуры в организациях региона с учетом интересов, особенностей поведения и мнений её персонала;
Заключительный		**Высокий**	**владеть:** методами анализа корпоративной культуры; современными технологиями управления корпоративной культурой; инновационными методиками управления корпоративной культурой в организации.
Начальный	**ПК-3** Управление персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку	**Пороговый**	**знать:** современные теории и модели поведения организации и процедуры управления персоналом подразделений на различных этапах жизненного цикла в условиях учета корпоративной культуры;
Основной		**Базовый**	**уметь:** анализировать содержание корпоративной культуры организации и разрабатывать предложения по формированию, поддержанию и изменению корпоративной культуры;
Заключительный		**Высокий**	**владеть:** методами анализа корпоративной культуры; современными технологиями управления корпоративной культурой и эффективного построения структурных подразделений организации.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	**УК-3.**	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**УК-3.1.** Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;	***Тема 2.*** *Основы теории корпоративной культуры.* ***Тема 3.*** *Технология управления*	3
				корпоративной культурой. ***Тема 6.*** *Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре* ***Тема 8.*** *Современные принципы этической культуры*	
2.	**ПК-3**	Управление персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку	**ПК-3.1** Определение норм и процедур управления персоналом подразделений поддержки, а также формирование и построение структуры подразделений	***Тема 1.*** *Корпоративная культура в системе управления организацией.* ***Тема 4.*** *Корпоративная культура и поведение организации* ***Тема 5.*** *Культура и культурное взаимодействие работников в организации.* ***Тема 7.*** *Экологическая культура в системе корпоративной культуры организации*	3

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	**УК-3.** Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**УК-3.1.** Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;	**знать:** основные теории и технологии управления корпоративной культуры; современные принципы этической культуры; **уметь:** применять изучаемые теории и технологии управления корпоративной культуры в организациях региона с учетом интересов, особенностей поведения и мнений её персонала; **владеть:** инновационными методиками управления корпоративной культурой в организации.	***Тема 2.*** *Основы теории корпоративной культуры.* ***Тема 3.*** *Технология управления корпоративной культурой.* ***Тема 6.*** *Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре* ***Тема 8.*** *Современные принципы этической культуры*	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты, разноуровневые задачи и задания, практическое задание

2	**ПК-3** Управление персоналом структурных подразделений, осуществляющих административную, хозяйственную, документационную и организационную поддержку	**ПК-3.1** Определение норм и процедур управления персоналом подразделений поддержки, а также формирование и построение структуры подразделений	**знать:** современные теории и модели поведения организации и процедуры управления персоналом подразделений на различных этапах жизненного цикла в условиях учета корпоративной культуры; **уметь:** анализировать содержание корпоративной культуры организации и разрабатывать предложения по формированию, поддержанию и изменению корпоративной культуры; **владеть:** методами анализа корпоративной культуры; современными технологиями управления корпоративной культурой и эффективного построения структурных подразделений организации.	***Тема 1.*** *Корпоративная культура в системе управления организацией.* ***Тема 4.*** *Корпоративная культура и поведение организации* ***Тема 5.*** *Культура и культурное взаимодействие работников в организации.* ***Тема 7.*** *Экологическая культура в системе корпоративной культуры организации*	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты, разноуровневые задания, практическое задание

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1.Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны быть включены в корпоративную культуру являются:
А. Регулирование деятельности поставщиков и продавцов;
Б. Самоменеджмент и культура работника;
В. Общение с потребителем;
Г.Культура, ориентированная на перемены;
Д.Вертикальные нисходящие коммуникации;
Е.Все ответы верны.
2. Назовите четыре модели отношений между руководителями и подчиненными.
А. Патернализм.
Б. Иерархичность.
В. Фратернализм.
Г. Бюрократизм.
Д. Эгалитаризм.
Е. Партнерство.
Ж. Демократизм.
3. Социальной эффективностью менеджмента является:
А. Рост прибыли.
Б. Снижение издержек обращения.
В. Улучшение условий труда работников.
Г.Увеличение выручки от реализации продукции.
Д.Рост удовлетворённости персонала.
Е. Повышение квалификации работников.
4. 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.
5. Определите иерархию (сверху вниз) трёх уровней организационной культуры:
1. Ценности и верования;
2. Артефакты;
3. Базовые представления.
6. Дополните данную систему интеллектуальных ценностей тремя ценностями, наиболее важными для вас:
А. Творчество;
Б. Принятие решений;
В. Обучение.
7. 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.
8. Основными факторами, влияющими на удовлетворенность работой являются:
А. Собственно работа;
Б. Возможности продвижения по службе;

В. Высокая самооценка;
Г. Размер заработной платы.
9. Основными методами изучения корпоративной культуры являются:
А. Социально-психологические.
Б. Экономические.
В. Партисипативные.
Г. Административные.
Д. Либеральные.
Е. Антропологические.
Ж. Количественные.
З. Социометрические.
10.Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?
А. «Клуб».
Б. «Крепость».
В. «Бейсбольная команда».
Г. «Школа».
11.Типология культур по Ф. Тромпенаарсу включает следующие типы:
А. Культура власти;
Б. Культура роли;
В. Культура процесса;
Г.Семья
Д. Культуру крутых парней;
Е.Инкубатор.
Ж.Управляемая ракета.
12.Основными ценностями инновационной культуры являются:
А. Дисциплина;
Б. Партнёрство;
В. Порядок,
Г.Творчество;
Д.Ответственность;
Е.Исполнительность;
Ж.Открытость.
13.Социальная ответственность организации состоит в:
А. Создании рабочих мест и получении прибыли.
Б. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест.
В. Учете интересов общества.
Г. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.
Д.Разработке этических кодексов корпоративной культуры.
14.Современная компания борется с такими привычками персонала, как употребление алкоголя и курение на работе. Какой этический подход положен в основу данного решения?
А. Морально-правовой.
Б. Индивидуальный.
В. Утилитарный.
Г. Справедливый.
15.Какие формы власти способствуют большему сотрудничеству со стороны подчиненных?
А. Вознаграждение.
Б. Участие.

В. Экспертная власть.
Г. Законная власть.
Д. Убеждение.
Е. Власть информации.
Ж. Харизма.
З.Принуждение.
16.Какой стиль управления наиболее соответствует культуре, ориентированной на перемены?
А. Демократический.
Б. Либеральный.
В. Ориентированный на человека.
Г. Автократический.
Д. Ориентированный на задачу.
Е. Все предыдущие ответы неверны.
Ж. Все предыдущие ответы верны.
17.Индивидуальный стиль менеджера определяется:
А. Степенью свободы при принятии решений.
Б. Выбором методов управления.
В. Образованием.
Г. Стажем работы.
Д. Его ценностями и принципами.
18.Укажите наибольший барьер на пути восходящих коммуникаций.
А. Разное восприятие.
Б. Неумение слушать.
В. Выбор неверных каналов.
Г. Невербальные преграды.
Д. Эмоции.
Е. Различия в статусах и власти.
Ж. Несоответствие коммуникационных сетей поставленным задачам.
З. Семантические барьеры.
19.Устные коммуникации окажутся предпочтительнее, если сообщение является сложным, двусмысленным, персональным.
А. Да. Б. Нет.
20.Менеджеры должны ликвидировать слухи в организации.
А. Да. Б. Нет.
21.Для менеджера более важным коммуникативным навыком является умение четко формулировать свои мысли, требования, задачи, а не умение слушать.
А. Да. Б. Нет**.**
22.Какие методы способствуют преодолению сопротивления переменам?
А. Предоставление информации.
Б. Создание венчурных команд.
В. Привлечение к принятию решений.
Г. Обеспечение испытания изобретения.
Д. Четкое формулирование преимуществ перемен.
Е. Переговоры.
Ж. Принуждение.
23.Какие, по Вашему мнению, способы разрешения конфликтов относятся к педагогическим?
А. Убеждение;
Б. Просьба;
В. Беседа;
Г. Решение суда.

24.Причинами стресса могут явиться:
А. Переход на другую работу;
Б. Плохие физические условия работы;
В. Расширение фронта работ;
Г. Все ответы верны
Д. Все ответы неверны
25.Роль стресса:
А. Положительная;
Б. Отрицательная;
В. Нейтральная;
Г. Неоднозначная;
26.Какой метод разрешения межличностного конфликта является наилучшим?
А. Сглаживание.
Б. Принуждение.
В. Установление общих целей.
Г. Разъяснение требований к работе.
Д. Компромисс.
Е. Сотрудничество.
Ж. Предыдущие ответы неверны.
З. Предыдущие ответы верны.
27.Преимуществами самоменеджмента являются:
А. Рост квалификации подчиненных и руководителей.
Б. Налаживание межгруппового взаимодействия.
В. Улучшение коммуникаций между людьми.
Г.Разрешение конфликтов.
Д.Лучшая организация труда.
Е.Рост удовлетворенности работой.
Ж.Уменьшение сопротивления переменам.
З.Большая мотивация труда.
28.В первую очередь необходимо быстро выполнить самые легкие дела, требующие минимальных затрат времени, а затем приступать к выполнению сложных и важных дел, так как они не терпят спешки.
А. Да. Б. Нет.
29.Назовите причины нежелания руководителя делегировать полномочия подчиненным.
А. Боязнь критики за ошибки.
Б. Недоверие к подчиненным.
В. Неумение руководить.
Г. Отсутствие уверенности в себе.
Д. Конкуренция со стороны подчиненных.
30.Подчиненным необходимо делегировать:
А. Рутинную работу.
Б.Срочные, но не важные дела.
В. Подготовительную работу.
Г.Срочные и важные дела.
Д.Контроль результатов.
Е.Несрочные и неважные дела.
Ж.Мотивация сотрудников.
З.Задачи, связанные с риском
31.Какое из следующих утверждений более точно отражает социальный аспект управления человеческими ресурсами?
А. Счастливый работник - производительный работник.
Б. Рабочим необходимы межличностные контакты, чтобы быть удовлетворенными

работой.
В. Результативный рабочий - счастливый рабочий.
Г. После удовлетворения финансовых потребностей важной становится дружба в коллективе.
32. Функцию интеграции внутренней среды организации реализуют следующие функции корпоративной культуры:
А. Нормативно-регулирующая;
Б. Вхождение в организацию;
В. Интегрирующая;
Г. Коммуникативная;
Д. Инновационная;
Е. Обучение требуемому поведению;
Ж. Вовлеченность работников в дела организации.
33.Функцию адаптации организации к внешней среде реализуют следующие функции корпоративной культуры:
А. Ориентации на потребителя;
Б.Замещения формальных механизмов и отношений на неформальные;
В. Формирования и поддержания партнёрских отношений с внешними стейкхолдерами;
Г. Мотивационная;
Д. Ориентации организации на социально-ответственное поведение.
34.Формами проектирования работы в организациях с инновационной культурой являются:
А. Ротация, обогащение работы, создание социотехнических систем.
Б. Расширение работы, создание каналов обратной связи, повышение значимости работы.
В. Упрощение работы, ротация, автономность.
Г.Обогащение работы, установление связей с клиентом, обратная связь.
35.Самой трудной проблемой на пути организационной социализации является:
А. Вхождение человека в организацию.
Б. Проблема коррекции или изменения поведения человека.
В. Девиантное поведение.
Г.Необходимость обеспечения гармоничного и эффективного включения сотрудников в жизнь организации.
36. Какие меры позволят снизить девиантное поведение работников?
А. Прием на работу специалистов только с высшим образованием.
Б. Изучение мнений потребителей.
В. Всеобщее управление качеством.
Г.Тестирование на употребление наркотиков при приеме на работу.
Д.Самоконтроль персонала.
Е.Анализ продаж на одного работника.
Ж. Справедливое вознаграждение.
З.Публичное признание.
И.Контроль качества конечного продукта.
К.Совершенствование системы отбора персонала.
37.Как соотносятся между собой социализация и корпоративная культура?
А.Культура - инструмент социализации;
Б.Социализация - способ передачи культуры;
В.Социализация - цель корпоративной культуры;
Г.Культура - база, основа социализации.
38.Значение контроля состоит в том, чтобы:
А. Уличить кого-либо в неверных действиях и поступках;
Б. Оказать своевременную помощь и стимулирующее воздействие в целях

мотивации сотрудников;
В. Обеспечить достижение целей организации;
Г. Предвидеть ошибки в работе и не допустить их.
39.Какие факторы противодействуют культурной адаптации международных партнеров?
А. Тип организационной культуры.
Б. Культурный шок.
В. Этноцентризм.
Г. Культурная эмпатия.
Д. Предварительное обучение.
Е. Социальные стереотипы.
40.Различия национальных культур изучил и представил в виде модели:
А. Г. Шварц;
Б. Г. Хофстеде;
В. М. Бонд;
Г. К. Арджирис.

Методические рекомендации:
При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаются задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85-100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Дискуссионные вопросы для обсуждения

(пороговый уровень)

1. Место корпоративной культуры в новой парадигме управления.
2. Корпоративная культура в системе управления организацией.
3. Формирование организационной культуры российских предприятий.
4. Управление организационной культурой.
5. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
6. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы.
7. Проблемы этики и социальной ответственности в отечественных организациях.
8. Корпоративная культура как ресурс организации.
9. Содержание корпоративной культуры.
10. Типология корпоративных культур.
11. Формирование инновационной корпоративной культуры.
12. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур.
13. Субкультуры в корпоративной культуре организации.
14. Методы изучения корпоративной культуры.
15. Особенности организационной культуры российских организаций.
16. Роль руководителя предприятия в создании корпоративной культуры.
17. Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры.
18. Технология управления корпоративной культурой.
19. Изменение корпоративной культуры.
20. Ценности и функции корпоративной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды.

21. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.
22. Информационная культура в системе корпоративной культуры.
23. Организационно-управленческая культура работника: содержание и методы развития.
24. Характер межличностных отношений и успешность общения.
25. Коммуникационные барьеры и стили.
26. Формирование эффективных коммуникационных стилей в организации.
27. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения.
28. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний.
29. Технология проведения эффективных переговоров.
30. Инновации и корпоративная культура.
31. Механизмы изменения корпоративной культуры.
32. Характеристики культуры инновационной организации.
33. Зарубежный опыт управления инновационной деятельностью.
34. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.
35. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
36. Экологическая культура в системе корпоративной культуры организации.
37. Современные принципы этической культуры.
38. Корпоративная культура и поведение организации.
39. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала корпорации.
40. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
41. Перспективы развития корпоративной культуры в России.
42. Управление индивидуальным стрессом в организации с сильной корпоративной культурой.
43. Место социализации индивида в корпоративной культуре организации.
44. Девиантное поведение работников в организации и корпоративная культура.
45. Формирование поведения индивида в организации.
46. Эволюция и трансформация корпоративной культуры.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«дискуссионные вопросы для обсуждения»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Рефераты

(базовый уровень)

Темы рефератов:

1. Сущность социального управления.
2. Роль управления в преобразовании общества.
3. Школа научного управления.
4. Школа административного управления.
5. Школа человеческих отношений и поведенческих наук.
6. Вклад различных школ в развитие управленческой мысли.
7. Особенности процессного подхода к управлению.
8. Особенности системного подхода к управлению.
9. Роль человеческого фактора в практике управления.
10. Принципы управленческой деятельности.
11. Модель организации как открытой системы
12. Основные функции управления.
13. Взаимосвязь управленческих функций и их общие характеристики.
14. Стратегическое планирование как ресурс антикризисного управления.
15. Стратегические цели: механизм выдвижения и реализации.
16. Диагностика внешней среды как один из важнейших этапов стратегического планирования.
17. Управленческое обследование организации как один из важнейших
18. этапов стратегического планирования
19. Влияние внешней и внутренней среды на процесс планирования.
20. Основные принципы организационной деятельности.
21. Взаимоотношения организационных полномочий.
22. Мотивационная сфера социального управления: тенденции развития.
23. Смысл и эволюция понятия «мотивация».
24. Вклад теории потребностей Маслоу в практику управления.
25. Вклад теории потребностей МакКлелланда в практику управления.
26. Вклад двухфакторной теории мотивации Герцберга в практику управления.
27. Вклад мотивационной теории ожиданий в практику управления.
28. Вклад мотивационной теории справедливости в практику
29. управления.
30. Процедурные и поведенческие аспекты функции контроля.
31. Пути повышения эффективности управленческого контроля.
32. Характеристики внутренней среды организации.
33. Воздействие внешней среды на организацию.
34. Направленность, содержание и организационная форма методов управления.
35. Организационно-административные методы управления.
36. Экономические и социально-психологические методы управления.
37. Управленческое решение: оптимизация принятия и реализации.
38. Учет поведенческих факторов как необходимое условие эффективного управленческого решения.
39. Методы моделирования управленческих ситуаций.
40. Методы прогнозирования в управлении.
41. Роль информационного обмена в управленческой деятельности.
42. Информационный обмен внутри организации.
43. Пути повышения эффективности межличностных коммуникаций.
44. Формирование трудовых ресурсов.
45. Подготовка и профессиональная ориентация кадров.
46. Государственная кадровая политика.
47. Административно-правовой статус государственного служащего.
48. Профессиональная культура управления.
49. Пути повышения эффективности менеджмента.

50. Особенности различных стилей руководства.
51. Нововведения в управленческой практике.
52. Система методов управления организацией.
53. 14 главных принципов любого метода управления организацией.
54. Управлять организацией в стиле лидера: 4 принципа Lego.
55. Совершенствование управления организацией – метод Деминга.
56. Новые методы управления AGILE: практика внедрения в управлении.
57. Этно-национальные стереотипы в деловой коммуникации стран Южной и Северной Европы.
58. Этно-национальные стереотипы в деловой коммуникации стран Западной Европы.
59. Этно-национальные стереотипы в деловой коммуникации стран Америки и Азии.
60. Этно-национальные стереотипы в деловой коммуникации стран постсоветского пространства.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

4. Разноуровневые задачи и задания

(базовый уровень)

Задание 1. Начальник планово-экономического отдела агропромышленного предприятия уходит на пенсию. Вы утверждены в должности начальника отдела. Коллектив с вами не знаком. Подготовьте тезисы своего выступления перед работниками отдела, придерживаясь следующего плана:

а) что вы можете рассказать о себе как о человеке и специалисте (ваше прошлое, настоящее, планы на будущее)?;

б) какие мотивы побудили вас прийти именно в этот отдел и занять должность начальника?;

в) ваше отношение к своим обязанностям, правам, полномочиям? Какие задачи вы хотели бы решать?;

г) что вы ожидаете от коллектива, в чем хотите найти поддержку и понимание?;

д) как вы представляете себе будущее отдела, трудового коллектива, его деятельность, общественную жизнь и перспективы роста? Если учесть, что члены коллектива будут по-разному прогнозировать ваши действия, ожидая подтверждений своим предположениям, ваше выступление должно быть кратким, четким, аргументированным, убедительным, эмоционально ярким.

Задание. Подготовьте тезисы своего выступления. Время на подготовку – не более 30 мин, на выступление перед коллективом отдела – 10 мин..

Задание 2. Вы утверждены начальником отдела предприятия. С коллективом отдела вы не знакомы, но предварительно информированы о ситуации, сложившейся на данный момент. Завтра вы непосредственно приступите к выполнению своих служебных обязанностей и должны к этому подготовиться. Подумайте, какие задачи вам надо решить, с кем встретиться, какую информацию собрать, с какими предложениями обратиться к коллективу. Вы не должны быть застигнуты врасплох в свой первый день. Если вы не можете сразу заявить о себе как о хозяине положения, способном организаторе, окажетесь в плену у «текучки» и обстоятельств, вам трудно будет в дальнейшем рассчитывать на успех. 3. Подумайте, что и в какой последовательности вы будете делать в первый день работы. Помните, что подчиненные ожидают от вас многого: советов, указаний, сочувствия, новой информации, сохранения или изменения привычного уклада работы, заведенных порядков, критических замечаний, одобрения, похвалы и т. п. Вас сознательно или бессознательно будут сравнивать с прежним начальником. Все ваши действия, высказывания, предложения, замечания будут оцениваться. С первого же дня подчиненные будут прогнозировать ваше поведение в будущем и сопоставлять с ним свои надежды.
Задание. Разработайте план первого рабочего дня. Время на подготовку – не более 40 мин, на изложение и аргументацию плана перед слушателями – 15 мин.*(высокий уровень)*

Задача 1. Оценить качество управленческого решения, если качество последовательных процедур по разработке и реализации принятого решения оценивается следующим образом: информационная подготовка – 0,8; разработка альтернатив – 0,7; согласование вариантов – 0,8; выбор одного варианта – 0,7; утверждение варианта – 0,8; реализация – 0,7; контроль выполнения – 0,7; информирование – 0,8.
Указание к решению. Качество каждого этапа разработки и реализации решения вносит существенный вклад в оценку качества всего управленческого решения в целом. Качество измеряется в относительных единицах от 0 до 1. Низшему уровню качества управленческого решения присваивается значение 0, а высшему – 1. Общее качество управленческого решения вычисляется как произведение значений качеств всех составляющих его этапов, стадий и операций, выполняющихся последовательно.

Задача 2. Имеются семь инвестиционных проектов К1, К2, …, К7. Каждый из них характеризуется составной прибылью в условных единицах и затратами в млн. р., приведенными в таблице 3.

Таблица 3 – Характеристики инвестиционных проектов

Показатель	К1	К2	К3	К4	К5	К6	К7
Прибыль, у. ед.	2,6	1,8	2,3	2,7	2,0	1,6	3,0
Затраты, млн. р.	1,0	0,9	1,0	1,2	0,7	0,6	2,5

Лимит финансирования, выделенный для реализации проектов, составляет 3,5 млн. р. Определить перечень эффективных проектов.
Указание к решению. Для выбора эффективных проектов с целью последующей реализации в соответствии с лимитом финансирования необходимо рассчитать эффективность каждого проекта как соотношение прибыли к затратам. Затем упорядочить проекты по величине эффективности, начиная с наибольшей. После чего, суммируя затраты данных проектов нарастающим итогом, выбрать те проекты, которые по сумме затрат не превышают лимит финансирования.

Ситуация 1. Процветание и будущее фирмы зависят, прежде всего, от внедрения нововведений. Однако нередко менеджеру приходится сталкиваться с сопротивлением изменениям, внедрению нового, передового. Какие действия может предпринять менеджер, чтобы преодолеть такое противодействие инновациям? Какую программу инноваций вы предложите, если вас назначат менеджером данной фирмы?
Задание. Рассмотрите ситуацию, предложите управленческие пути решения
Ситуация 2. При проведении реконструкции производства мастер получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устраниться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных – 20 человек - и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.
Вопросы: 1. Как вы думаете, какие принципы управления разъяснил при отказе начальник цеха мастеру? 2. Чем руководствовался мастер, обращаясь к начальнику цеха?
Ситуация 3. Ваш руководитель озабочен тем, чтобы привлечь новых и удержать высокоэффективных сотрудников, которые нужны организации для успешной работы, используя политику поддержки служащих. Он попросил вас заняться этим вопросом.
Задание. Подготовьте краткую справку с конкретными предложениями для вашего руководителя.
Ситуация 4. Компания взяла на работу выпускника вуза, талантливого, но ещё мало знающего о практике применения своих талантов и реалиях бизнеса. Компания учила новичка всем премудростям, руководство лелеяло надежды: «Этот энтузиазм плюс немного опыта – и это будет самый эффективный наш сотрудник». Однако в тот самый момент, когда эти «розовые» надежды были, кажется, уже на грани реализации, их главный реализатор, поблагодарив за всё, чему его здесь научили, исчезает в офисе другого работодателя (хорошо, если не конкурента).
Вопросы: Каковы, по-вашему, потребности молодого специалиста?
Что явилось решающей причиной ухода его из организации?
Ситуация 5. Мастер Беляков жалуется, что он целый день без перерыва на ногах. Если бы он сам обо всем не беспокоился, все шло бы наперекосяк. У него нет времени даже для того, чтобы перекусить. Поэтому нет ничего удивительного в том, что вечерами он приходит домой полностью «выжатый». При анализе деятельности мастера Белякова выяснилось следующее: мастер систематически исключал из поля зрения своих бригадиров. Указания он давал непосредственно отдельным рабочим и детально проверял выполнение. Если работа была выполнена неудовлетворительно, он вмешивался и начинал лично исправлять ошибку.
Вопросы: 1. Выявите причины сложившейся ситуации. 2. Определите стиль управления мастера.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями

4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках освоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

5. Практическое задание

(высокий уровень)

Задание 1.

1) В группе, которой Вы управляете, есть как старые, так и только что принятые работники. Новые работники еще обучаются. В общем, в команде хорошая рабочая обстановка, опытный персонал помогает новичкам достичь определенного уровня. Но в последнее время растет недовольство, так как новый персонал не вполне справляется с работой. Вас беспокоит, что негативное отношение к новичкам разрушит хорошую командную работу и группе не удастся достичь высоких результатов.

Задание. Опишите какие шаги необходимо предпринять, чтобы решить накопившиеся проблемы:

Характеристика ситуации и применение различных методов управления	*Мероприятия по основным видам воздействия*
Краткая характеристика проблемы в группе	
Подходы руководителя к реализации проблемы	
Требования к старым и новым работникам	
Материальное воздействие	
Организационное воздействие	
Административное воздействие	
Моральное воздействие	

Задание 2.

Составьте сетевой график исходя из следующего перечня действий:

Действие	Очередность	Продолжительность
А	–	3
Б	–	5
В	А	4
Г	Б	6
Д	В, Г	9
Е	Б	8
Ж	Б	3
З	Ж	2

а) Определите критический путь и общую продолжительность проекта.

б) Составьте график Ганта.

в) При условии, что для выполнения каждого действия необходим один работник, составьте график потребностей в рабочей силе на протяжении всего проекта.

Задание 3.

Вы приняли руководство отделом. Ваш предшественник запустил свои обязанности настолько, что они превратились в проблему. Вы поняли, что персонал не заинтересован в работе и циничен. Ответ сотрудников на все: «Мы уже видели это раньше, тогда это не работало и сейчас не получится». Другой менеджер считает сотрудников «кучкой бездельников». Все же эту группу жалко, так как ими плохо управляли. С точки зрения карьеры, Вам необходимо показать успехи в управлении этим отделом. Все изменения команда считает ненужными. В Вас видят карьериста. Они против всего, что может изменить ситуацию.

Задание. Предложите и опишите, что Вы можете предпринять, чтобы улучшить работу команды:

Характеристика ситуации и применение различных методов управления	*Мероприятия по основным видам воздействия*
Краткая характеристика проблемы в группе	
Подходы руководителя к реализации проблемы	
Требования к старым и новым работникам	
Материальное воздействие	
Организационное воздействие	
Административное воздействие	
Моральное воздействие	

Задание 4.

Вы сформировали команду из заинтересованных и трудолюбивых работников в короткий срок. Большинство работает хорошо, а некоторые преуспевают с тех пор, как перешли в Ваш отдел. Они знающие работники, хорошо работают в команде, стараются обсуждать вопросы, согласовывать мнения и быстро выполнять решения. Однако, часто собрания в коллективе проходят неформально в нерабочее время. Ваше беспокойство по поводу некоторых решений, принятых на них, растет. Иногда Вас не приглашают на собрания, и Вы не можете повлиять на решение. Несколько раз, принятые решения без Вашего ведома, отрицательно влияли на работу. Двое из группы стараются захватить лидерство. Отношения пока нормальные, но есть почва для конфликта. Другие члены группы склоняются к той или другой стороне. Это также причина для беспокойства. Вы рекомендовали своим подчиненным быть более ответственными за свою работу. Но некоторые восприняли Ваши рекомендации – как «тяжелую руку», что отрицательно повлияет на работу и ухудшит результаты.

Задание. Опишите какие шаги необходимо предпринять, чтобы улучшить ситуацию:

Характеристика ситуации и применение различных методов управления	*Мероприятия по основным видам воздействия*
Краткая характеристика проблемы в группе	
Подходы руководителя к реализации проблемы	
Требования к старым и новым работникам	
Материальное воздействие	
Организационное воздействие	
Административное воздействие	
Моральное воздействие	

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству

«практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

6. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

1. Корпоративная культура в системе управления организацией.
2. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции.
3. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры.
4. Типология корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала.
5. Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности.
6. Типология корпоративных культур по признаку специфики гендерных отношений.
7. Комплексные типологии корпоративных культур.
8. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур.
9. Субкультуры в корпоративной культуре организации.
10. Корпоративная культура как ресурс организации.
11. Методы изучения корпоративной культуры.
12. Технология управления корпоративной культурой.
13. Технология разработки и внедрения корпоративной культуры.
14. Необходимость и факторы, определяющие изменения корпоративной культуры.
15. Механизмы изменения корпоративной культуры.
16. Социализация работников в организации как способ сохранения и формирования корпоративной культуры.
17. Девиантное поведение работников: факторы, способствующие девиации, классификация преступлений и девиаций на работе.
18. Роль руководителя организации в управлении корпоративной культурой.
19. Предпосылки, факторы и особенности формирования корпоративной культуры российских организаций.
20. Корпоративная культура и поведение организации.
21. Корпоративная культура и эффективность деятельности организации.
22. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала корпорации.
23. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.
24. Информационная культура в системе корпоративной культуры.
25. Типы информационных культур.
26. Управление информационной культурой персонала.
27. Организационно-управленческая культура работника: содержание и методы развития.
28. Характер межличностных отношений и успешность общения.

29. Коммуникационные барьеры.
30. Выбор эффективного коммуникационного стиля.
31. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения.
32. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний.
33. Технология проведения эффективных переговоров.
34. Инновации и корпоративная культура.
35. Характеристики культуры инновационной организации.
36. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.
37. Понятие, задачи и функции экологической культуры в системе корпоративной культуры организации.
38. Система экологического управления корпорацией.
39. Современные принципы этической культуры.
40. Признаки корпоративной культуры этичной корпорации.
41. Организационные механизмы внедрения этических принципов и норм.
42. Управление индивидуальным стрессом в организации с сильной корпоративной культурой.
43. Факторы международной среды, влияющие на корпоративную культуру и организационное поведение.
44. Адаптация организаций к межкультурной среде.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации
«зачет»

Зачеты	Характеристика знания предмета и ответов
зачтено	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
не зачтено	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

9. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

– создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

– создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;

– создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;

– применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

– применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

– применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

– увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:

– продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, – не более чем на 90 минут;

– продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, – не более чем на 20 минут;

– продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 минут.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)