

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный технический университет
им. Р.Е.Алексеева» (НГТУ)**

Образовательно-научный институт экономики и управления (ИНЭУ)

Полное и сокращенное наименование института, реализующего данное направление

**УТВЕРЖДАЮ:
Директор института**

Митяков С.Н.

подпись

« 02 » июня 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.11 «Корпоративная культура»

**(индекс и наименование дисциплины по учебному плану)
для подготовки магистров**

Направление подготовки: 38.04.02. Менеджмент
(код и направление подготовки)

Направленность: Корпоративное управление
(наименование профиля)

Форма обучения: заочная

Год начала подготовки 2025

Выпускающая кафедра МЕН
аббревиатура кафедры

Кафедра-разработчик МЕН
аббревиатура кафедры

Объем дисциплины 72/2
часов / з.е.

Промежуточная аттестация зачёт

Разработчики: Орлов Евгений Владимирович, к.пед.н.

Нижний Новгород, 2025 год

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО 3++) по направлению подготовки 38.04.02. Менеджмент, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 12 августа 2020 года № 952, на основании учебного плана, принятого УМС НГТУ протокол от 17.12.2024 г. № 6

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры МЕН
протокол от 14.04.2025 г. № 7.

Заведующий кафедрой: д.э.н., доцент Мурашова Н.А.

подпись

Программа рекомендована к утверждению ученым советом ИНЭУ, протокол от,
22.04.2025 г. № 3

Рабочая программа зарегистрирована в УМУ НГТУ, регистрационный № 38.04.02-к-11

Начальник МО

подпись

Заведующая отделом комплектования НТБ

подпись

Кабанина Н.И.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	5
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	10
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	12
7. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	12
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ	14
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	15
10. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	16
11. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	18

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель освоения дисциплины:

Целью освоения дисциплины «Корпоративная культура» является формирование у будущего выпускника системных знаний об основных теориях и моделях корпоративной культуры. И на этой основе формирование умений и навыков исследования, формирования, поддержания и изменения корпоративной культуры для решения задач адаптации организации к внешней среде и интеграции ее внутренней среды для выживания в долгосрочной перспективе.

1.2. Задачи освоения дисциплины (модуля):

- освоение студентами понимания сущности такого явления как корпоративная культура, закономерностей её функционирования и развития в организациях;
- обучение студентов навыкам активной деятельности по самостоятельному анализу характеристик корпоративной культуры;
- овладение практическими методами управления изменениями характеристик корпоративной культуры организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.Б.11 «Корпоративная культура» включена в обязательный перечень дисциплин в рамках базовой части Блока 1, является обязательной для всех профилей программы подготовки магистров по направлению 38.04.02 «Менеджмент», (направленность) «Корпоративное управление».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «История и концепции корпоративного управления», «Лидерство и командообразование в корпорациях», «Стратегическое планирование в корпорациях», «Тайм-менеджмент в деятельности руководителя корпорации».

Набор входящих знаний и умений, состоящий в понимании основных философских понятий и методов, закономерностей экономического развития, экономических методов и инструментария для анализа внешней и внутренней среды организации, поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства, основных теорий, моделей поведения людей в организации и организации в целом обеспечивают требуемый

фундамент готовности обучающегося для изучения современной концепции корпоративной культуры и формирования ее эффективных моделей для решения задач адаптации организации к внешней среде и интеграции ее внутренней среды для выживания в долгосрочной перспективе.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин «Технологии проектного управления корпорацией», а также для Подготовки выпускной квалификационной работы.

Рабочая программа для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается индивидуально с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Формирование компетенций дисциплинами (очная форма обучения)

Наименование дисциплин, формирующих компетенцию совместно	Семестры формирования компетенции				
	Компетенции берутся из «Учебного плана по направлению подготовки магистра»				
	1	2	3	4	5
<i>Код компетенции</i> ОПК-4	Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций				
Б1.Б.4 История и концепции корпоративного управления	+				
Б1.Б.7 Технологии проектного управления корпораций				+	
Б1.Б.8 Лидерство и командообразование в корпорациях		+			
Б1.Б.9 Стратегическое планирование в корпорациях		+			
Б1.Б.10 Тайм-менеджмент в деятельности руководителя корпорации			+		
Б1.Б.11 Корпоративная культура			+		
Б3.Д.1 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы					+

ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

Таблица 2 - Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине			Оценочные средства	
					Текущего контроля	Промежуточной аттестации
ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	ИОПК-4.1. Определяет проектные команды и временные рабочие группы в целях реализации проектов и осуществляет руководство их деятельностью.	Знать: - основы управления человеческими ресурсами; - нормы и нормативы труда; - современные теории корпоративной культуры; - современные теории и модели поведения организации на различных этапах жизненного цикла.	Уметь: - определять показатели эффективности работы персонала подразделений; - управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной; - создавать условия для повышения уровня социально-психологического климата в коллективе организации; - анализировать содержание корпоративной культуры организации и разрабатывать предложения по формированию, поддержанию и изменению корпоративной культуры.	Владеть: - современными практиками и технологиями управления человеческими ресурсами; - средствами и инструментами регулирования социально-психологического климата в коллективе организации; - методами анализа корпоративной культуры; - современными технологиями управления корпоративной культурой.	Ситуационные задачи (кейсы). Вопросы для дискуссии. Доклады, рефераты.	Тестирование (включая теоретические вопросы и практические задачи).
	ИОПК-4.2. Владеет способами аргументированного убеждения в поддержку предлагаемых организационно- управленческих решений в сфере менеджмента.					

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач. ед. 72 часов, распределение часов по видам работ семестрам представлено в таблице 3.

Таблица 3 - Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам
Для студентов заочного обучения

Вид учебной работы	Трудоёмкость в часах	
	Всего часов	В т.ч. по семестрам
		3 семестр
Формат изучения дисциплины	с использованием элементов электронного обучения	
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	72	72
1. Контактная работа:	16	16
1.1. Аудиторная работа, в том числе:	12	12
занятия лекционного типа (Л)	8	8
практические занятия	4	4
лабораторные работы (ЛР)	-	-
1.2. Внеаудиторная работа, в том числе	4	4
курсовая работа (проект) (КР/КП) (консультация, защита)	-	-
текущий контроль, консультации по дисциплине	4	4
контактная работа на промежуточном контроле (КРА)	-	-
2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	52	52
реферат/эссе (подготовка)	-	-
расчётно-графическая работа (РГР) (подготовка)	-	-
контрольная работа	-	-
курсовая работа/проект (КР/КП) (подготовка)	-	-
самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, выполнение домашних заданий)	52	52
Подготовка к зачёту (контроль)	4	4

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам

Таблица 4 - Содержание дисциплины, структурированное по темам (заочное обучение)

Планируемые (контролируемые) результаты освоения	Наименование разделов (тем)	Виды учебной работы				Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Реализация в рамках практической подготовки (трудоемкость в часах)
		Контактная работа			Самостоятельная работа студентов (СРС), час.			
		Лекции, час.	Семинары, час.	Практические занятия, час.				
	Раздел 1 Введение в дисциплину							
ОПК-4 ИОПК-4.1 ИОПК-4.2	Тема 1. Корпоративная культура в системе управления современной организацией.	2	-	-	8	Подготовка к лекции Самостоятельное изучение материала	Презентация в Power Point для проведения Лекций и ПЗ, дискуссия, тест	-
	Тема 2. Основы теории корпоративной культуры.	1		0,5	8	Подготовка к лекции. Самостоятельное изучение материала	Презентация в Power Point для проведения Лекций и ПЗ, дискуссия, тест	-
	Тема 3. Классификация корпоративных культур	1	-	0,5	8	Подготовка к лекции. Самостоятельное изучение материала	Презентация в Power Point для проведения Лекций и ПЗ, дискуссия, тест	-
	Тема 4. Технологии управления корпоративной культурой	1	-	1	8	Подготовка к лекции. Самостоятельное изучение материала	Презентация в Power Point для проведения Лекций и ПЗ. Ситуационные задачи (кейсы), практическое задание, дискуссия, тест	-
	Тема 5. Социализация работников в организации как способ сохранения и формирования корпоративной культуры	1	-	1	7	Подготовка к лекции. Самостоятельное изучение материала	Презентация в Power Point для проведения Лекций и ПЗ. Ситуационные задачи (кейсы), дискуссия, тест	-

Планируемые (контролируемые) результаты освоения	Наименование разделов (тем)	Виды учебной работы				Вид СРС	Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Реализация в рамках практической подготовки (трудоемкость в часах)
		Контактная работа			Самостоятельная работа студентов (СРС), час			
		Лекции, час.	Семинары, час.	Практические занятия, час.				
	Тема 6. Культурное взаимодействие работников в организации	1		1	7	Подготовка к лекции. Самостоятельное изучение материала	Презентация в Power Point для проведения Лекций и ПЗ. Практическое задание, дискуссия по результатам	-
	Тема 7. Современные принципы этической корпоративной культуры	1			6	Подготовка к лекции. Самостоятельное изучение материала		
	ИТОГО по дисциплине	8		4	52			
	Подготовка к зачету				4			

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания

В процессе изучения дисциплины проводится балльно-рейтинговый контроль знаний магистрантов. Он предполагает учет степени участия магистрантов в дискуссиях, при обсуждении проблемных вопросов, докладов на практических занятиях, а также результатов самостоятельной работы по выполнению заданий.

Ситуационные задачи (кейсы) и тесты для текущего контроля знаний обучающихся, вопросы, выносимые на промежуточную аттестацию в форме зачета приведены в методических рекомендациях к дисциплине и находятся в свободном доступе в системе MOODLE, а также находятся в бумажном и электронном виде на кафедре. Все типовые задания для текущего контроля описаны в разделе 11 настоящей программы.

Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания

При текущем контроле учитываются результаты выполнения тестов и практических работ, размещенных в системе MOODLE

Таблица 5- Система оценивания

Шкала Оценивания, %	Текущий контроль	Зачёт
81-100	отлично	зачет
61-80	хорошо	
45-60	удовлетворительно	
Менее 45	неудовлетворительно	незачет

В случае не аттестации магистранта по курсу пересдача дисциплины осуществляется в форме традиционного зачета, на котором студенту при наличии сданных отчетов по практическим работам предлагается два вопроса из списка контрольных вопросов по дисциплине.

Таблица 6 – Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
		Оценка «неудовлетворительно» 0-59% от max рейтинговой оценки контроля	Оценка «удовлетворительно» 60-74% от max рейтинговой оценки контроля	Оценка «хорошо» 75-89% от max рейтинговой оценки контроля	Оценка «отлично» / 90-100% от max рейтинговой оценки контроля
ОПК-4. Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	ИОПК-4.1. Определяет проектные команды и временные рабочие группы в целях реализации проектов и осуществляет руководство их деятельностью.	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач и не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, но допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения при решении практических задач в области проектного менеджмента. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы.	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, применяет теоретические положения при решении практических задач проектного менеджмента, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
	ИОПК-4.2. Владеет способами аргументированного убеждения в поддержку предлагаемых организационно- управленческих решений в сфере менеджмента.				

Таблица 7 – Критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

- 6.1.1 Демин, Д. Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. - Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений, 2020-03-26. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 138 с. - ISBN 978-5-9614-1147-8 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный.
- 6.1.2 Красовский, Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / Ю.Д. Красовский. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 391 с. – ISBN 5-238-01118-0.
- 6.1.3 Лайкер, Д.К. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний: учебное пособие / Д.К. Лайкер. - 1. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 354 с. - ISBN 9785961449952 : ~Б. ц.
- 6.1.4 Дорофеева, Л.И. Корпоративная культура: учебно-методическое пособие / Л.И. Дорофеева. - Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2018. - 84 с. - ISBN 978-5292-04490-1
- 6.1.5 Шейн, Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд.; 1 - г п " • Питер, 2011. - 336 с. - 44 экз.

7. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебный процесс по дисциплине обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав по дисциплине определен в настоящей РПД и подлежит обновлению при необходимости).

7.1 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Перечень программных продуктов, используемых при проведении различных видов занятий по дисциплине (открытый доступ)

- Научная электронная библиотека E-LIBRARY.ru. – Режим доступа:
<http://elibrary.ru/defaultx.asp>

- КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: Справочная правовая система. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
- Электронно-библиотечная система Znanium.com [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://znanium.com/>. – Загл. с экрана.
- Открытое образование [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://openedu.ru/>. - Загл с экрана.
- Polpred.com. Обзор СМИ. Полнотекстовая, многоотраслевая база данных (БД) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://polpred.com/>. – Загл. с экрана.
- Базы данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ РАН) по естественным, точным и техническим наукам [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.viniti.ru>. – Загл. с экрана.
- Университетская информационная система Россия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru/>. – Загл. с экрана.
- Финансово-экономические показатели Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.minfin.ru/ru/statistics/> – Загл. с экрана.
- Данные ОЭСР [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://data.oecd.org/> - Загл. с экрана.
- Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.fedstat.ru/> - Загл. с экрана.
- Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://bo.nalog.ru/>- Загл. с экрана.

7.2. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Таблица 8 – Перечень электронных библиотечных систем

№	Наименование ЭБС	Ссылка к ЭБС
1	Консультант студента	http://www.studentlibrary.ru/
2	Лань	https://e.lanbook.com/
3	Юрайт	https://biblio-online.ru/
4	TNT-ebook	https://www.tnt-ebook.ru/

В таблице 9 указан перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства.

Таблица 9 – Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение, используемое в университете на договорной основе	Программное обеспечение свободного распространения
1	2
Microsoft Windows XP/7/8.1/10 (подписка DreamSpark Premium, договор № 0509/KMP от 15.10.18)	Open Office 4.1.1 (лицензия Apache License 2.0)
Microsoft Office Профессиональный плюс 2010 (лицензия № 49487732)	Adobe Reader 11 (проприетарное ПО)
Microsoft Office Standard 2007 (лицензия № 43847744)	Libre office 5.2.4.2 (свободное ПО, лицензия Mozilla Public License)
Dr.Web (С/н 758S-TDJP-N7HB-ZH2F от 26.05.2025, до 31.05.26)	

В таблице 10 указан перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ (удаленный доступ).

Таблица 10 – Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных

№	Наименование профессиональной базы данных, информационно-справочной системы	Доступ к ресурсу (удаленный доступ с указанием ссылки/доступ из локальной сети университета)
1	2	3
1	Единый архив экономических и социологических данных	http://sophist.hse.ru/data_access.shtml
2	Справочная правовая система «Консультант-Плюс»	доступ из локальной сети
3	Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС)	https://www.fedstat.ru/
4	Статистическая информация по странам ОЭСР и отдельным странам, не являющимся членами	https://stats.oecd.org/

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

В таблице 11 указан перечень образовательных ресурсов, имеющих формы, адаптированные к ограничениям их здоровья, а также сведения о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования.

Таблица 11 – Образовательные ресурсы для инвалидов и лиц с ОВЗ

№	Перечень образовательных ресурсов, приспособленных для использования инвалидами и лицами с ОВЗ	Сведения о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования
1	2	3
1	ЭБС «Консультант студента»	озвучка книг и увеличение шрифта

Адаптированные образовательные программы (АОП) в образовательной организации не реализуются в связи с отсутствием в контингенте обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), желающих обучаться по АОП. Согласно Федеральному Закону об образовании 273-ФЗ от 29.12.2012 г. ст. 79, п.8 "Профессиональное обучение и профессиональное образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляются на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся". АОП разрабатывается по каждой направленности при наличии заявлений от обучающихся, являющихся инвалидами или лицами с ОВЗ и изъявивших желание об обучении по данному типу образовательных программ.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные аудитории для проведения занятий по дисциплине, оснащены оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определен в данном разделе.

Таблица 12 – Оснащенность аудиторий и помещений для самостоятельной работы студентов по дисциплине

№	Наименование аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность аудиторий помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	2	3	4
1	Мультимедийная аудитория № 6421 учебно-лабораторного корпуса № 6	1. Доска меловая – 1 шт. 3. Экран – 1 шт. 4. Мультимедийный проектор Epson X12 – 1 шт. 5. Компьютер PC MB Asus на чипсете Nvidia/AMDAthlonXII CPU 2.8Ggz/ RAM 4 Ggb/SVGASandartGraphics +Ge-FORCE Nvidia GT210/HDD 250Ggb,SATAinterface, монитор 19”, с выходом на проектор. 6. Рабочее место студента - 74 7. Рабочее место для преподавателя – 1 шт.	1. Windows 7 32 bit корпоративная; VL 49477S2 2. Adobe Acrobat Reader DC-Russian (беспл.) 3. Microsoft Office Professional Plus 2007 (лицензия № 42470655); 4. Dr.Web (C/н 758S-TDJP-N7HB-ZH2F от 26.05.2025, до 31.05.26)
2	Мультимедийная аудитория № 6302 учебно-лабораторного корпуса № 6	1. Доска меловая - 1 шт. 2. Экран - 1 шт. 2. Мультимедийный проектор Epson efn-121 - 1 шт. 3. Ноутбук Sony Vaio: Intel Core2Duo@1.8 Ghz; 2Gb озу; (переносной) - 1 шт. 4. Рабочее место студента - 36 5. Рабочее место преподавателя – 1	1. Windows XP, Prof, S/P3 (подписка DreamSpark Premium, договор № 0509/KMP от 15.10.18); 2. Microsoft Office Professional Plus 2007 (лицензия № 42470655); 3. Dr.Web (C/н 758S-TDJP-N7HB-ZH2F от 26.05.2025, до 31.05.26)
3	Компьютерный класс № ауд.1305 учебного корпуса № 1	1. Экран – 1 шт. 2. Мультимедийный проектор Epson X12 – 1 шт. 3. Персональные компьютеры PC AMD Athlon 64 X2 Dual Core Processor 4600+ 2.40 GHz/4 Gb RAM/ATI Radeon XI 200/HDD 250Gb/DVD-ROM, монитор 17”, в составе локальной вычислительной сети, с подключением к интернету - 23 шт. 4. Рабочее место студента - 23 5. Рабочее место преподавателя - 1	1. Windows 7 (подписка DreamSpark Premium, договор № 0509/KMP от 15.10.18); 2. Консультант Плюс (Договор №0332100025421000113); 3. 1С предприятие 8.1 (лицензионное соглашение №800908353 с ЗАО «1С»); (бессрочное) 4. Visual Studio 2008 (подписка DreamSpark Premium, договор №Tr113003 от 25.09.14); 5. Microsoft Office Professional Plus 2007 (лицензия № 42470655); 6. Dr.Web (C/н 758S-TDJP-N7HB-ZH2F от 26.05.2025, до 31.05.26)

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1 Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины, образовательные технологии

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

Контактная работа: аудиторная, внеаудиторная, а также проводится в электронной информационно-образовательной среде университета (далее – ЭИОС).

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: балльно-рейтинговая технология оценивания в среде MOODLE.

При преподавании дисциплины, используются современные образовательные технологии, позволяющие повысить активность студентов при освоении материала курса и предоставить им возможность эффективно реализовать часы самостоятельной работы.

Весь лекционный материал курса сопровождается компьютерными презентациями, в которых наглядно преподносятся материал различных разделов курса и что дает возможность обсудить материал со студентами во время чтения лекций, активировать их деятельность при освоении материала. Материалы лекций, в виде слайдов находятся в свободном доступе в системе MOODLE и могут быть получены до чтения лекций и проработаны студентами в ходе самостоятельной работы.

На лекциях, практических занятиях реализуются интерактивные технологии, приветствуются вопросы и обсуждения, используется личностно-ориентированный подход, технология работы в малых группах, что позволяет студентам проявить себя, получить навыки самостоятельного изучения материала, выровнять уровень знаний в группе.

Самостоятельная работа студентов подразумевает работу под руководством преподавателей (консультации и помощь в написании рефератов, статей и при выполнении домашних заданий) и индивидуальную работу студента дома, в компьютерном классе или библиотеке.

Все вопросы, возникшие при самостоятельной работе, над домашним заданием подробно разбираются на практических занятиях и лекциях. Проводятся индивидуальные и групповые консультации с использованием, как встреч со студентами, так и современных информационных технологий: чат, мессенджеры, телекоммуникационные системы.

Иницируется активность студентов, поощряется задание любых вопросов по материалу, практикуется индивидуальный ответ на вопросы студента, рекомендуются методы успешного самостоятельного усвоения материала в зависимости от уровня его базовой подготовки.

Методы обучения, применяемые при изучении дисциплины, способствуют закреплению и совершенствованию знаний, овладению умениями и получению навыков в области теории и практики корпоративной культуры. Содержание учебного материала диктует выбор методов обучения: информационно-развивающие - лекция, объяснение, демонстрация, решение заданий, тестов, анализ ситуаций, самостоятельная работа с рекомендуемой литературой; проблемно-поисковые и исследовательские – самостоятельная проработка предлагаемых проблемных вопросов по дисциплине, подготовка презентаций.

Обучающиеся инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются необходимыми печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья для организации самостоятельной работы, текущей и промежуточной аттестации в целях успешного освоения дисциплины (дистанционные формы контактов студентов и преподавателей через Интернет; дополнительные консультации, электронные учебные пособия, задания, тесты, и др.)

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины, и в целом в учебном процессе они составляют не менее 60% аудиторных занятий.

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов в процессе текущего контроля.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с учетом текущей успеваемости.

10.2 Методические указания для занятий лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины (Таблица 4). Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к мероприятиям текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

10.3 Методические указания по освоению дисциплины на практических работах

Практические (семинарские) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы. Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение ситуационных задач и разбор примеров и ситуаций, решение тестов в аудиторных условиях.

Практические (семинарские) занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;
- получение умений и навыков составления докладов и сообщений, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;
- подведение итогов занятий по рейтинговой системе.

10.4 Методические указания по самостоятельной работе обучающихся

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой литературы, представленной в по темам в таблице 4.

В процессе самостоятельной работы при изучении дисциплины студенты могут работать на компьютере в специализированных аудиториях для самостоятельной работы (указано в таблице 11). В аудиториях имеется доступ через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС) и электронной библиотечной системе (ЭБС), где в электронном виде располагаются учебные и учебно-методические материалы, которые могут быть использованы для самостоятельной работы при изучении дисциплины.

Для обучающихся по заочной форме обучения самостоятельная работа является основным видом учебной деятельности.

11. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе текущего контроля успеваемости

Для текущего контроля знаний студентов по дисциплине проводится комплексная оценка знаний, включающая

- тестирование;
- оценку участия в дискуссиях;
- оценку выполнения практических работ и ситуационных задач (кейсов).

Ситуационные задачи (кейсы), практические задания и тесты для текущего контроля знаний обучающихся, вопросы, выносимые на промежуточную аттестацию в форме зачета приведены в методических рекомендациях к дисциплине и находятся в свободном доступе в системе MOODLE, а также находятся в бумажном и электронном виде на кафедре.

Темы для дискуссий:

1. Как вы понимаете определение Герта Хофстеде: культура – это своего рода «программное обеспечение интеллекта» (software of the mind)?
2. Каковы качественные характеристики и свойства корпоративной культуры?
3. Как можно представить структуру элементов корпоративной культуры?
4. Чем является ежедневный перерыв для чаепития с точки зрения элементов организационной культуры, и какие её функции он реализует?
5. Почему организационная культура является инструментом, ресурсом управления?
6. Почему миссию, ценности, идеалы, установки относят к когнитивным составляющим организационной культуры?
7. Как Вы понимаете содержание рекреативной функции организационной культуры?
8. Прокомментируйте следующее высказывание с точки зрения функций организационной культуры: «Специфическая система организационных ценностей» – это «иммунная система», распознающая и отторгающая негативные, губительные для организации ценности внешней среды.
9. Назовите отличия основной организационной культуры и субкультур.
10. Каковы объективные условия возникновения субкультур?
11. Могут ли модальная и нормативная культуры противоречить друг другу?
12. По каким критериям можно определить, что в данной социальной группе существует или зарождается определённая субкультура? Что такое контркультура?
13. Являются ли типы поведения «приспособленца», «оригинала» и «бунтаря» девиантными?
14. Прокомментируйте высказывание Т. Уотсона из IBM с точки зрения ценностей организационной культуры: «Кто хочет продвигаться в моей фирме, тот должен удвоить количество ошибок».
15. Как соотносятся между собой три базовых компонента стратегического ресурса любой организационной системы – стратегия, структура и культура?
16. Что является более важным при отборе кандидата на вакантную должность: высокий уровень профессионализма или признание ценностей организационной культуры?

Типовые ситуационные задачи (кейсы).

Пример ситуации для анализа

Особенности культур универсальных и конкретных истин

Вы едете по городу на машине, которой управляет ваш друг. Он выскакивает на перекрёсток с превышением скорости (90 км/ч), не успевает затормозить и врежется в автомобиль «Москвич», пересекающий перекрёсток с положенной скоростью. В результате столкновения у «Москвича» помяты дверца и крыло. Водитель не пострадал. Вы единственный свидетель того, что ваш друг нарушил правила и

виноват. Прибывший офицер ГИБДД обращается к вам за свидетельскими показаниями.

ВОПРОСЫ

1. Какой из трёх ответов вы дадите и к какому типу культуры их можно отнести: универсальных или конкретных истин?
 - А) «Закон обязателен для всех. Мой друг - виновник происшествия»;
 - Б) «Я не следил за спидометром и не готов сказать, кто виноват»;
 - В) «Я видел, что мой друг ехал со скоростью менее 60 км/ч».
2. На какой ответ, по вашему мнению, имеет моральное право рассчитывать ваш друг?

Пример задания

Факторы формирования организационной культуры

Специалист в области корпоративной культуры Э. Шейн считает, что её формирование обусловлено влиянием пяти первичных и пяти вторичных факторов. Разделите приведенные ниже десять факторов на эти две группы.

1. Точки концентрации внимания высшего руководства. Объект, о котором постоянно говорят, обсуждают руководители, постепенно превращается в предмет внимания большинства сотрудников организации и включается в число норм, на основе которых формируется поведение членов организации.

2. Организационная структура управления. В зависимости от типа структуры распределения работ между подразделениями, отдельными сотрудниками, делегирования полномочий у работников формируется впечатление о доверии руководства.

3. Система передачи информации и информационные процедуры. В любой организации поведение сотрудников регламентируется различными процедурами и нормами. Их регулярность, повторяемость создают определённый климат в организации.

4. Реакция руководства на критические ситуации, возникающие в организации. От того, как руководители подходят к разрешению проблем и кризисных ситуаций, во многом зависит формирование системы ценностей организации.

5. Отношение к работе и стиль поведения руководителей. Руководители занимают особое положение в организации, на них обращено повышенное внимание сотрудников, следовательно, стиль их поведения, и отношение к работе приобретают характер эталона для поведения в организации.

6. «Мифы» и истории о важнейших событиях и отдельных лицах, сыгравших ранее или играющих главную роль на определённом отрезке жизни организации.

7. Критериальная база отбора, назначения, продвижения и увольнения из организации.

8. Система мотивации сотрудников. Критерии оценки деятельности, учитываемые при поощрении сотрудников. Сотрудники организации осознают, за что они получают вознаграждение либо наказание, формируют для себя представление о системе приоритетов и ценностей.

9. Формализованные положения о философии, смысле существования организации, сформулированные в виде принципов, кредо и должным образом доведенные до каждого члена организации, способствуют формированию корпоративной культуры, адекватной миссии организации.

10. Внешний и внутренний дизайн помещения, в котором располагается организация.

Темы докладов, рефератов, направлений научных исследований к дисциплине

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.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения

1. Как вы понимаете определение Герта Хофстеде: культура - это своего рода «программное обеспечение интеллекта» (softwareofthemind)?
2. Каковы качественные характеристики и свойства корпоративной культуры?
3. Как можно представить структуру элементов корпоративной культуры?
4. Чем является ежедневный перерыв для чаепития с точки зрения элементов организационной культуры, и какие её функции он реализует?
5. Почему организационная культура является инструментом, ресурсом управления?
6. Почему миссию, ценности, идеалы, установки относят к когнитивным составляющим организационной культуры?
7. Как Вы понимаете содержание рекреативной функции организационной культуры?
8. Прокомментируйте следующее высказывание с точки зрения функций организационной культуры: «Специфическая система организационных ценностей» - это «иммунная система», распознающая и отторгающая негативные, губительные для организации ценности внешней среды.
9. Назовите отличия основной организационной культуры и субкультур.
10. Каковы объективные условия возникновения субкультур?
11. Могут ли модальная и нормативная культуры противоречить друг другу?
12. По каким критериям можно определить, что в данной социальной группе существует или зарождается определённая субкультура? Что такое контркультура?
13. Являются ли типы поведения «приспособленца», «оригинала» и «бунтаря» девиантными?
14. Прокомментируйте высказывание Т. Уотсона из IBM с точки зрения ценностей организационной культуры: «Кто хочет продвигаться в моей фирме, тот должен удвоить количество ошибок».
15. Как соотносятся между собой три базовых компонента стратегического ресурса любой организационной системы - стратегия, структура и культура?
16. Что является более важным при отборе кандидата на вакантную должность: высокий уровень профессионализма или признание ценностей организационной культуры?

11.2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе промежуточной аттестации по дисциплине

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине: зачет.

Вопросы для промежуточной аттестации, для оценки сформированности компетенции ОПК-4

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.

Пример итогового тестирования

Выберите правильные ответы.

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:
 - А. Ценности и верования;
 - Б. Артефакты;
 - В. Базовые представления.
5. Свойствами организационной культуры являются:
 - А. Творчество;
 - Б. Системность;
 - В. Субъективность;
 - Г. Неоднородность;
 - Д. Адаптивность;
 - Е. Дополняемость.
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.
8. Десять качественных характеристик (атрибутов) организационной культуры сформулировали:
 - А. П. Херси.
 - Б. Ф. Харрис.
 - В. Р. Хекмен.
 - Г. Р. Моран.
 - Д. Д. Макклелланд.
9. Функциями корпоративной культуры, обеспечивающими интеграцию внутренней среды организации являются:
 - А. Замещающая;

- Б. Охранная;
- В. Формирование имиджа организации;
- Г. Коммуникативная;
- Д. Ориентация на социально-ответственное поведение;
- Е. Рекреативная.

10. Когнитивными составляющими организационной культуры являются:

- А. Мотив;
- Б. Миссия;
- В. Ценности;
- Г. Легенды;
- Д. Традиции;
- Е. Мебель;
- Ж. Установки.

Критерии оценки ответов студентов:

менее 20% правильных ответов соответствуют неудовлетворительной оценке

- 0 баллов;

от 21 до 49% - 2 балла

от 50 до 65 % - 6 баллов;

от 66 до 80% - 8 баллов;

свыше 80% - 10 баллов.