

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
БОРИСОГЛЕБСКИЙ ФИЛИАЛ
(БФ ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
социальных и гуманитарных
дисциплин



Л. А. Комбарова
28.11.2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ. 03.01 Корпоративная культура**

1. Код и наименование направления подготовки:

38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура

2. Профиль подготовки:

Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

3. Квалификация выпускника: бакалавр

4. Форма обучения: заочная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: кафедра социальных и гуманитарных дисциплин

6. Составитель программы: Ираида Алексеевна Морозова, кандидат филологических наук, доцент

7. Рекомендована: научно-методическим советом Филиала (протокол № 3 от 25.11.2019 г.)

8. Учебный год: 2023-2024 **Семестр:** 8

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель учебной дисциплины – формирование у студентов комплекса теоретических знаний и практических умений и в области корпоративной культуры.

Задачи учебной дисциплины:

- представить историю возникновения корпоративной культуры как социального феномена;
- познакомить студентов с основными понятиями корпоративной культуры и современными теориями в данной области знания;
- охарактеризовать механизмы формирования корпоративной культуры;
- описать особенности и принципы современной корпоративной культуры, методы ее диагностики и коррекции;
- сформировать у обучающихся умение применять полученные знания в профессиональной деятельности.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений.

10. Место учебной дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Корпоративная культура» входит в блок Б1 «Дисциплины (модули) по выбору» и относится к вариативной части образовательной программы. Для освоения дисциплины «Корпоративная культура» необходимы знания, умения, навыки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Профессиональная этика и этикет», «Конфликтология». Изучение дисциплины «Корпоративная культура» является необходимой основой для изучения дисциплины «Русский язык и культура речи», прохождения производственных практик, последующей профессиональной деятельности выпускника.

Условия реализации дисциплины для лиц с ОВЗ определяются особенностями восприятия учебной информации и с учетом индивидуальных психофизических особенностей.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ОПК-4	способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	<p>знает:</p> <ul style="list-style-type: none">- основы делового общения и публичных выступлений;- принципы и методы организации деловых коммуникаций;- научные и прикладные основы этики деловых отношений;- теоретические аспекты организации и ведения переговоров, совещаний, ведения деловой переписки и электронные коммуникации;- основные методы формирования и поддержания корпоративной культуры в организации; <p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none">- организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникаций;- использовать правила профессионального этикета при организации деловых коммуникаций;- оформлять деловую документацию;- готовить научные доклады (составлять тезисы, аннотации, рефераты и т.д.);- грамотно использовать профессиональную терминологию;

		<ul style="list-style-type: none"> - диагностировать и оценивать корпоративную культуру; - использовать влияние корпоративной культуры на управление персоналом для формирования антикоррупционной политики организации; <p>владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении; - культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения; - навыками управления корпоративной культурой; - профессиональной этикой деловых коммуникаций; - навыками подготовки аналитических материалов, заключений о возможных коррупционных проявлениях и способах их минимизации и недопущения, о мониторинге антикоррупционного законодательства и правоприменения в сфере ЖКХ.
ПК-1	<p>способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; - характеристику основных типов организационной культуры; - принципы, основные этапы и функции аудита человеческих ресурсов; - методики диагностики организационной культуры; - профессиональную этику работников ЖКХ, сферы бизнеса и услуг, партнерских отношений; - влияние этики и этических норм на социальную ответственность организации, повышение результатов ее деятельности; - методы управления этическими нормами межличностных отношений в коллективе; <p>умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать условия эффективного применения способов мотивации, лидерства и властных полномочий для решения управленческих задач; - использовать инструменты стратегического менеджмента для диагностирования организационной культуры, выявления ее сильных и слабых сторон, разработке предложений по ее совершенствованию; - применять и соблюдать требования современного профессионального этикета; <p>владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении деятельностью организаций и предприятий ЖКХ; - методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах: – 3/108.

Формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой

13. Виды учебной работы:

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)	
	Всего	По семестрам
		9
Контактные часы, в том числе:	18	18
лекции	8	8
практические	10	10
Самостоятельная работа	86	86
Форма промежуточной аттестации – Зачет с оценкой	4	4
Итого:	108	108

13.1. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1	Введение. Корпоративная культура как одна из форм проявления культуры общества.	Цель и задачи учебной дисциплины, взаимосвязь с другими курсами. Формирование проблематики корпоративной культуры. Понятие «культура». Значение культуры. Корпоративная культура как одна из форм проявления культуры общества. Показатели корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на поведение сотрудника. Значение корпоративной культуры для деятельности организации.
2	Природа корпоративной культуры.	Сравнение организационной и корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Корпоративная философия и корпоративные отношения. Виды и стили корпоративного общения. Основные формы корпоративного общения.
3	Функции, механизмы передачи, факторы поддержания корпоративной культуры.	Функции корпоративной культуры. Первичные и вторичные механизмы передачи корпоративной культуры. Факторы поддержания корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.
4	Формирование корпоративной культуры в организации.	Концептуальная модель корпоративной культуры. Элементы корпоративной культуры. Задачи формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Типы организационной культуры. Элементы корпоративной культуры.
2. Практические занятия		
1	Введение. Корпоративная культура как одна из форм проявления культуры общества. Изучение феномена корпоративной культуры.	Цель и задачи учебной дисциплины, взаимосвязь с другими курсами. Формирование проблематики корпоративной культуры. Причины научного интереса к феномену корпоративной культуры. Поиск определения понятия корпоративная культура. Генезис и формирование понятия «корпоративная культура». О понятии корпоративная культура в России. Модели российской корпоративной культуры. Этапы развития корпоративной культуры в России.

2	Природа, функции, механизмы передачи, факторы поддержания корпоративной культуры.	Сравнение организационной и корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Корпоративная философия и корпоративные отношения. Виды и стили корпоративного общения корпоративного общения. Основные формы корпоративного общения. Функции корпоративной культуры. Первичные и вторичные механизмы передачи корпоративной культуры. Факторы поддержания корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.
3	Формирование корпоративной культуры в организации.	Концептуальная модель корпоративной культуры. Элементы корпоративной культуры. Задачи формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Типы организационной культуры. Элементы корпоративной культуры.
4	Декларация корпоративной миссии в организации.	Цели и целеполагание в организации. Уровни целеполагания. Стратегическое управление организации. Миссия организации. Альтернативный подход к миссии. Командный дух. Кодекс команды. Уровни корпоративной культуры.
5	Элементы корпоративной культуры.	Основные понятия: символы, артефакты, материальные и нематериальные символы. Материальная символическая среда организации (фирменные знаки, цвета, архитектура, дизайн помещений, одежда, еда, системы коммуникации и т.п.). Нематериальная символическая среда организации (организационная структура, заявляемые ценности, мифы, легенды, герои и антигерои, ритуалы и т.п.). Система внутрифирменного информирования. Фирменные публикации. Каналы коммуникации корпорации. Традиции и символика.

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Контроль	Самостоят. работа	Всего
1.	Введение. Корпоративная культура как одна из форм проявления культуры общества. Изучение феномена корпоративной культуры.	2	2		24	28
2.	Природа корпоративной культуры.	2	1		12	15
3.	Функции, механизмы передачи, факторы поддержания корпоративной культуры.	2	1		12	15
4.	Формирование корпоративной культуры в организации.	2	2		14	18
5.	Декларация корпоративной миссии в организации.		2		12	14

6.	Элементы корпоративной культуры.		2		12	14
7.	Зачет с оценкой			4		4
	Итого	8	10	4	86	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая к изучению учебной дисциплины, целесообразно ознакомиться с учебной программой дисциплины, электронный вариант которой размещён на сайте БФ ВГУ.

Знание основных положений, отраженных в рабочей программе дисциплины, поможет обучающимся ориентироваться в изучаемом курсе, осознавать место и роль изучаемой дисциплины в подготовке будущего выпускника, строить свою работу в соответствии с требованиями, заложенными в программе.

Основными формами контактной работы по дисциплине являются лекции и практические занятия, посещение которых обязательно для всех студентов (кроме студентов, обучающихся по индивидуальному плану).

В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой.

При подготовке к промежуточной аттестации необходимо повторить пройденный материал в соответствии с учебной программой, примерным перечнем вопросов, выносящихся на зачет. Рекомендуется использовать источники, перечисленные в списке литературы в рабочей программе дисциплины, а также ресурсы электронно-библиотечных систем.

Для достижения планируемых результатов обучения используются проблемная лекция, лекция-диалог, дискуссия, дебаты, мозговой штурм, проектный метод, кейс-технология.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Мартынов, Г.И. Корпоративная культура / Г.И. Мартынов. – Москва : Лаборатория книги, 2010. – 76 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87250 (дата обращения: 24.10.2019). – Текст : электронный.
2	Персикова, Т.Н. Корпоративная культура : учебник / Т.Н. Персикова. – Москва : Логос, 2011. – 288 с. – (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786 (дата обращения: 24.10.2019). – ISBN 978-5-98704-467-4. – Текст : электронный.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Одинцова О.В. Профессиональная этика: учеб. / О.В. Одинцова. – М. : Академия, 2012. – 144 с.
4	Стернин И.А. Деловое общение: учеб. пос. / И.А. Стернин. – 3-е изд., испр. и перераб. – Воронеж : Родная речь, 2009. – 184 с.
5	Стернин И.А. Культура делового общения: учеб. пос. / И.А. Стернин, М.Е. Новичихина. – 2-е изд., испр. – Воронеж : ЦЧКИ, 2005. – 198 с.
6	Стернин И.А. Практическая риторика: учеб. пос. / И.А. Стернин. – 6-е изд., стер. – М. : Академия, 2010. – 272 с.
7	Цвык В.А. Профессиональная этика: основы общей теории: учеб. пос. / В.А. Цвык. – 3-е изд. – М. : РУДН, 2014. – 288 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы:

№ п/п	Источник
8	Корпоративная культура : учебно-методическое пособие / . – Омск : Издательство ОмГУ, 2005. – 97 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39389 (дата обращения: 24.10.2019). – ISBN 5-7779-0531-5. – Текст : электронный.
9	Корсакова, А.А. Организационная культура : учебное пособие / А.А. Корсакова, Т.И. Захарова. – Москва : Евразийский открытый институт, 2008. – 190 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90822 (дата обращения: 24.10.2019). – ISBN 978-5-374-00148-8. – Текст : электронный.
10	Орехов, С.А. Корпоративный менеджмент : учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова ; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва : Дашков и К°, 2017. – 440 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584 (дата обращения: 24.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02744-4. – Текст : электронный.
11	Пирог, Я.Ю. Корпоративная культура: источники, традиции, современное состояние, тенденции развития / Я.Ю. Пирог. – Москва : Лаборатория книги, 2012. – 107 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140545 (дата обращения: 24.10.2019). – ISBN 978-5-504-00480-8. – Текст : электронный.
12	Шапиро, С.А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608 (дата обращения: 24.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2986-4. – Текст : электронный.
13	Шапиро, С.А. Формирование конкурентоспособности работников организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 225 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469685 (дата обращения: 24.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9320-9. – DOI 10.23681/469685. – Текст : электронный.
14	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» – http://biblioclub.ru/ .
15	Научная электронная библиотека – http://www.scholar.ru/ .

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Управление организационной культурой» : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро, О.В. Баландина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 59 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571004 (дата обращения: 24.10.2019). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0412-6. – DOI 10.23681/571004. – Текст : электронный.

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных

Программное обеспечение:

- Win10 (или Win7), OfficeProPlus 2010
- браузеры: Yandex, Google, Opera, Mozilla Firefox, Explorer
- STDU Viewer version 1.6.2.0
- 7-Zip
- GIMP GNU Image Manipulation Program
- Paint.NET
- Tux Paint
- Adobe Flash Player

Информационно-справочные системы:

- Информационная система «[Единое окно доступа к образовательным ресурсам](http://window.edu.ru/)» <http://window.edu.ru/>;
- Онлайн-версия КонсультантПлюс: Студент.

Профессиональные базы данных:

Федеральные сайты по вопросам ЖКХ

- Портал государственных услуг Российской Федерации (Госуслуги) www.gosuslugi.ru/category/property
- НП "ЖКХ Контроль". Сайт Национального центра общественного контроля в сфере жилищно-коммунального хозяйства «ЖКХ Контроль» <http://gkhkontrol.ru>

Региональные сайты по вопросам ЖКХ

- НП «ЖКХ Контроль» <http://gkhkontrol.ru/regions/cfo/voronejskaya-oblast>.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория для занятий лекционного и семинарского типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Набор демонстрационного оборудования: экран настенный, проектор, колонки, компьютер.

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
ОПК-4: способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы делового общения и публичных выступлений; - принципы и методы организации деловых коммуникаций; - теоретические аспекты организации и ведения переговоров, совещаний, ведения деловой переписки и электронные коммуникации; - основные методы формирования и поддержания корпоративной культуры в организации. 	<p>Введение. Корпоративная культура как одна из форм проявления культуры общества. Изучение феномена корпоративной культуры. Природа корпоративной культуры. Функции, механизмы передачи, факторы поддержания корпоративной культуры. Формирование корпоративной культуры в организации.</p>	<p>Реферат. Тесты.</p>
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных 	<p>Функции, механизмы передачи, факторы поддержания</p>	<p>Реферат. Дискуссия/дебаты.</p>

	<p>средств коммуникаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать правила профессионального этикета при организации деловых коммуникаций; - оформлять деловую документацию; - готовить научные доклады (составлять тезисы, аннотации, рефераты и т.д.); - грамотно использовать профессиональную терминологию. 	<p>корпоративной культуры. Формирование корпоративной культуры в организации. Декларация корпоративной миссии в организации.</p>	
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении; - культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения; - профессиональной этикой деловых коммуникаций; - навыками подготовки аналитических материалов, заключений о возможных коррупционных проявлениях и способах их минимизации и недопущения, о мониторинге антикоррупционного законодательства и правоприменения в сфере ЖКХ. 	<p>Функции, механизмы передачи, факторы поддержания корпоративной культуры. Формирование корпоративной культуры в организации. Декларация корпоративной миссии в организации. Элементы корпоративной культуры.</p>	<p>Дискуссия/дебаты. Кейс-задачи. Учебный проект.</p>
<p>ПК-1: способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; - характеристику основных типов организационной культуры; - принципы, основные этапы и функции аудита человеческих ресурсов; - методики диагностики организационной культуры; - профессиональную этику работников ЖКХ, сферы бизнеса и услуг, партнерских отношений; - влияние этики и этических норм на социальную ответственность организации, повышение результатов ее деятельности; - методы управления этическими нормами межличностных отношений в коллективе. 	<p>Изучение феномена корпоративной культуры. Природа корпоративной культуры. Функции, механизмы передачи, факторы поддержания корпоративной культуры. Формирование корпоративной культуры в организации. Декларация корпоративной миссии в организации.</p>	<p>Реферат. Тесты. Учебный проект.</p>
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать условия эффективного применения способов мотивации, лидерства и властных полномочий для решения управленческих задач; - использовать инструменты стратегического менеджмента для диагностирования организационной культуры, выявления ее сильных и слабых сторон, разработке предложений по ее 	<p>Функции, механизмы передачи, факторы поддержания корпоративной культуры. Формирование корпоративной культуры в организации. Декларация корпоративной</p>	<p>Кейс-задачи. Дискуссия/дебаты.</p>

	совершенствованию; - применять и соблюдать требования современного профессионального этикета.	миссии в организации. Элементы корпоративной культуры.	
	Владеть: - способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении деятельностью организаций и предприятий ЖКХ; - методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.	Функции, механизмы передачи, факторы поддержания корпоративной культуры. Формирование корпоративной культуры в организации. Декларация корпоративной миссии в организации.	Кейс-задачи. Контрольная работа
Промежуточная аттестация – зачёт с оценкой			Комплект КИМ

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на зачёте с оценкой используются следующие показатели:

1) знание основ делового общения и публичных выступлений; принципов и методов организации деловых коммуникаций; теоретических аспектов организации и ведения переговоров, совещаний, ведения деловой переписки и электронные коммуникации; теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; характеристики основных типов организационной культуры; принципов, основных этапов и функций аудита человеческих ресурсов; методик диагностики организационной культуры; профессиональной этики работников ЖКХ, сферы бизнеса и услуг, партнерских отношений; влияния этики и этических норм на социальную ответственность организации, повышение результатов ее деятельности; методов управления этическими нормами межличностных отношений в коллективе; основных методов формирования и поддержания корпоративной культуры в организации.

2) умение организовывать переговорный процесс, в том числе с использованием современных средств коммуникаций; использовать правила профессионального этикета при организации деловых коммуникаций; оформлять деловую документацию; готовить научные доклады (составлять тезисы, аннотации, рефераты и т.д.); грамотно использовать профессиональную терминологию; анализировать условия эффективного применения способов мотивации, лидерства и властных полномочий для решения управленческих задач; а также использовать инструменты стратегического менеджмента для диагностирования организационной культуры, выявления ее сильных и слабых сторон, разработке предложений по ее совершенствованию; применять и соблюдать требования современного профессионального этикета.

3) навыки выражения своих мыслей и мнения в межличностном и деловом общении; подготовки аналитических материалов, заключений о возможных коррупционных проявлениях и способах их минимизации и недопущения, о мониторинге антикоррупционного законодательства и правоприменения в сфере ЖКХ; владения культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей её достижения;

профессиональной этикой деловых коммуникаций; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении деятельностью организаций и предприятий ЖКХ; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.

Для оценивания результатов обучения на зачете с оценкой используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения (зачёт с оценкой).

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
<i>Обучающийся свободно ориентируется в теоретическом материале; умеет изложить и корректно оценить различные подходы к излагаемому материалу, способен сформулировать и доказать собственную точку зрения; обнаруживает свободное владение понятийным аппаратом; демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и полное освоение показателей формируемых компетенций</i>	<i>Повышенный уровень</i>	<i>Отлично</i>
<i>Обучающийся хорошо ориентируется в теоретическом материале; имеет представление об основных подходах к излагаемому материалу; знает определения основных теоретических понятий излагаемой темы, в основном демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение большинства показателей формируемых компетенций.</i>	<i>Базовый уровень</i>	<i>Хорошо</i>
<i>Обучающийся может ориентироваться в теоретическом материале; в целом имеет представление об основных понятиях излагаемой темы, частично демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение некоторых показателей формируемых компетенций.</i>	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Удовлетворительно</i>
<i>Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым трем из перечисленных показателей. Обучающийся не ориентируется в теоретическом материале; не сформировано представление об основных понятиях излагаемой темы, не демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и освоение показателей формируемых компетенций.</i>	<i>–</i>	<i>Неудовлетворительно</i>

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Примерный перечень вопросов к зачету с оценкой

1. Цель и задачи учебной дисциплины, взаимосвязь с другими курсами. Причины научного интереса к феномену корпоративной культуры.
2. Генезис и формирование понятия «корпоративная культура».
3. Модели российской корпоративной культуры. Этапы развития корпоративной культуры в России.
4. Содержание корпоративной культуры. Корпоративная философия и корпоративные отношения.
5. Функции корпоративной культуры. Виды и стили корпоративного общения.
6. Первичные и вторичные механизмы передачи корпоративной культуры.

7. Факторы поддержания корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.
8. Концептуальная модель корпоративной культуры. Элементы корпоративной культуры.
9. Задачи и этапы формирования корпоративной культуры.
10. Типы организационной культуры. Элементы корпоративной культуры.
11. Целеполагание в организации. Уровни целеполагания.
12. Стратегическое управление организации. Миссия организации. Альтернативный подход к миссии. Командный дух. Кодекс команды.
13. Уровни корпоративной культуры.
14. Материальная символическая среда организации.
15. Нематериальная символическая среда организации.
16. Система внутрифирменного информирования
17. Организационные инструменты: формирование организационной структуры, принципы построения коммуникационной, информационной системы.
18. Работа с персоналом.
19. Признаки корпоративной культуры, ориентированной на потребителя.
20. Понятие и генезис корпоративной культуры в системе управления ресурсами организации.
21. Типология корпоративных культур.
22. Диагностика типа культуры и построение профиля корпоративной культуры.
23. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации.
24. Элементы и характеристики корпоративной культуры.
25. Миссии и девизы организации.
26. Организационный климат.
27. Имидж организации и его формирование.
28. Репутация организации: сущность и управление.
29. Символы, обряды, мифы и легенды.
30. Культурология в корпоративном управлении.

19.3.2 Перечень тем рефератов

1. Генезис и формирование понятия «корпоративная культура».
2. О понятии корпоративная культура в России. Модели российской корпоративной культуры.
3. Этапы развития корпоративной культуры в России.
4. Культура организации как способ осмысления окружающей действительности и внутренних отношений.
5. Корпоративная культура как «внутреннее» сознание организации.
6. Стратегии и структура предприятия как инструменты корпоративной культуры.
7. Технология внедрения «образа будущего» компании.
8. Высшие ценности компании и принципы корпоративной философии.
9. Основные шаги формирования корпоративной культуры.
10. Корпоративная культура – порядок и беспорядок в производственных системах.
11. Корпоративная культура как основа жизненного потенциала компании.
12. Корпоративная культура как мощный стратегический инструмент компании.
13. Корпоративная культура и кадровая политика.
14. Форма корпоративной культуры и вид бизнеса.
15. Методы перехода от административной культуры к предпринимательской культуре.
16. Оптимальные традиции, ритуалы и символика.
17. Роль фактора корпоративной культуры в деятельности предприятия.
18. «Типичные проблемы» в российских компаниях через призму корпоративной культуры.

19. Соответствие корпоративной культуры задачам развития и фазам жизненного цикла компании.
20. Ценности, представления и нормы поведения персонала.
21. Формальное и неформальное лидерство, плановость в организации и их влияние на корпоративную культуру.
22. Корпоративная культура и сфера деятельности компании и сотрудников.
23. Стандарты поведения членов организации.
24. Корпоративная культура и управленческая команда.
25. Система «обратной связи» с персоналом.
26. Имидж руководителей и топ-менеджеров.

Критерии оценки рефератов

- **оценка «отлично»** выставляется за самостоятельно написанный реферат по теме; умение излагать материал последовательно и грамотно, делать необходимые обобщения и выводы;

- **оценка «хорошо»** ставится, если: реферат удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в изложении: допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание реферата; допущены один-два недочёта при освещении основного содержания темы, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. В реферате может быть недостаточно полно развернута аргументация;

- **оценка «удовлетворительно»** ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после замечаний преподавателя; студент не может применить теорию в новой ситуации;

- **оценка «неудовлетворительно»** ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких замечаний преподавателя; нарушена логика в изложении материала, нет необходимых обобщений и выводов; недостаточно сформированы навыки письменной речи; реферат является плагиатом других рефератов более чем на 90%.

19.3.3 Типовые тестовые задания

1. Власть и статус, награждения и наказания относятся к:
 - проблемам внешней адаптации
 - проблемам внутренней интеграции
 - проблемам выживания
2. Миссия и стратегия, цели и средства относятся к:
 - проблемам внешней адаптации;
 - проблемам внутренней интеграции;
 - проблемам выживания.
3. Такие факты как использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык входят в состав:
 - поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
 - подповерхностного уровня;
 - глубинного уровня.
4. Такие факты как особенности восприятия, мысли и чувства, подсознательные убеждения входят в состав:
 - поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
 - подповерхностного уровня;
 - глубинного уровня.

5. Цели, стратегия, ценности и верования входят в состав:
 - поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
 - подповерхностного уровня;
 - глубинного уровня.
6. Какая из функций корпоративной культуры позволяет сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы как склонность к анализу и научным исследованиям:
 - ценностно-образующая;
 - коммуникационная;
 - мотивирующая;
 - познавательная;
 - стабилизационная;
 - нормативно-регулирующая;
 - инновационная.
7. Какая из функций корпоративной культуры является мощным стимулом к росту производительности:
 - ценностно-образующая;
 - коммуникационная;
 - мотивирующая;
 - познавательная;
 - стабилизационная;
 - нормативно-регулирующая;
 - инновационная.
8. К каким методам организационного развития относятся ротация кадров, создание автономных рабочих групп, гибкий график работы:
 - структурные методы;
 - процессуальные методы.
9. При какой корпоративной культуре полномочия и ответственность определяются позицией в иерархии:
 - авторитарной культуре;
 - бюрократической культуре;
 - культуре, ориентированной на задачу;
 - культуре, ориентированной на человека.
10. Какая корпоративная культура характеризуется централизацией власти, четкой структурой соподчинения:
 - авторитарная культура;
 - бюрократическая культура;
 - культура, ориентированная на задачу;
 - культура, ориентированная на человека.

Критерием оценки является уровень освоения студентом материала, предусмотренного программой дисциплины, что выражается количеством правильно выполненных заданий теста, выраженное в %, согласно следующей шкале:

Процент результативности (правильности ответов) , %	Количество баллов
85 – 100	5
70 – 84	4
50 – 69	3
менее 50	0

19.3.4 Темы учебных дискуссий/дебатов

1. Коллективизм и индивидуализм в корпоративной культуре.
2. Индивидуальная профессиональная миссия.
3. Здоровый образ жизни и корпоративная культура.

4. Является ли корпоративная культура аналогом большой культуры?
5. Легко ли изменить корпоративную культуру?

Критерии оценки учебных дискуссий/дебатов

• отлично	• хорошо	• удовлетворительно	• неудовлетворительно
10-11 баллов	7-9 баллов	5-6 баллов	<5 баллов

• Показатели	• наличие	• отсутствие
1. Точность аргументов (использование причинно-следственных связей)	• 1 балл	• 0 баллов
2. Четкая формулировка аргументов и контраргументов	• 1 балл	• 0 баллов
3. Доступность (понятность) изложения	• 1 балл	• 0 баллов
4. Логичность (соответствие контраргументов высказанным аргументам)	• 1 балл	• 0 баллов
5. Корректность используемой терминологии с научной точки зрения (правдивость, достоверность, точность определений)	• 1 балл	• 0 баллов
6. Удачная подача материала (эмоциональность, иллюстративность, убедительность)	• 1 балл	• 0 баллов
7. Отделение фактов от субъективных мнений	• 1 балл	• 0 баллов
8. Использование примеров (аргументированность)	• 1 балл	• 0 баллов
9. Видение сути проблемы	• 1 балл	• 0 баллов
10. Умение ориентироваться в меняющейся ситуации	• 1 балл	• 0 баллов
11. Корректность по отношению к оппоненту	• 1 балл	• 0 баллов

19.3.5 Темы групповых и индивидуальных проектов

Групповые проекты:

1. Учебный проект «Внешние проявления корпоративной культуры /фирменный стиль, эмблема, товарный знак, одежда, интерьер и др./».
2. Учебный проект «Памятка по оформлению служебной документации».

Индивидуальные проекты:

1. Учебный проект «Типология организационной культуры по национальным особенностям поведения персонала /Россия, Америка, Япония, Германия и др./»

Критерии оценки проектной деятельности

• отлично	• хорошо	• удовлетворительно	• неудовлетворительно
13-14 баллов	10-12 баллов	7-9 баллов	<7 баллов

Показатели	да	в основном	нет
Самостоятельность работы над проектом	2 балла	1 балл	0 баллов
Достаточная глубина исследования проблемы	2 балла	1 балл	0 баллов
Содержательность, полнота раскрытия темы	2 балла	1 балл	0 баллов
Оригинальность решения проблемы	2 балла	1 балл	0 баллов
Практическая, теоретическая, познавательная значимость результатов проектной деятельности	2 балла	1 балл	0 баллов
Качество выполнения и оформления продукта	2 балла	1 балл	0 баллов
Убедительность и выразительность презентации продукта проектной деятельности	2 балла	1 балл	0 баллов

19.3.6 Типовые кейс-задачи

Кейс № 1 «Разработка проекта *Корпоративная культура компании*»

Основной из Ваших задач в новой компании является: "Разобраться с корпоративной культурой компании и сделать её нормальной" (цитата руководителя). В компании работает 130 человек. Компания имеет хорошую репутацию на рынке. Коллектив компании молодой (средний возраст 35 лет). 70% мужчин и 30% женщин. Производства нет. Это компания, оказывает услуги в сфере ЖКХ. Бурный численный рост начался 2 года назад. Доброжелательная, семейная обстановка внутри компании.

Задание:

1. Опишите этапы работы над проектом "Корпоративная культура компании".
2. Сделав предположение о характере корпоративной культуре в компании, предложите инструменты работы, которые будут эффективны.
3. Сделать план работы направления корпоративной культуры на год.

Кейс № 2 «Подбор кандидатов на замещение освобождающейся должности»

Начальник службы маркетинговых исследований коммерческой фирмы через несколько дней уходит на пенсию по возрасту. Начальнику службы по работе с персоналом поручено подобрать кандидатов на замещение освобождающейся должности.

В резерве кадрового департамента фирмы кандидатами на должность значились двое: зам. начальника службы Петров и главный специалист службы Антонов.

Кроме того, на эту должность была предложена кандидатура специалиста другой службы - Русакова, а также - кандидатура Блинова, изъявившего желание по личным соображениям поступить на работу в фирму по рекомендации со стороны.

Служба маркетинговых исследований коммерческой фирмы изучает проблемы, связанные с внутренним и внешним рынками сбыта производимой продукции. В задачи службы входит качественное исследование рынка, сбор необходимой информации, ее обработка с использованием средств вычислительной техники, а также организация и проведение рекламной деятельности. Как известно, на рынке идет жесткая конкурентная борьба.

Конкретная фирма пытается освоить и расширить не только внутренний рынок, но и особенно внешние. Однако фирма, соблюдая свой достаточно высокий имидж, стремится делать это цивилизованно, не нарушая сложившихся законов рыночных отношений. Характеристика кандидатов на должность.

1. Петров - возраст 50 лет. Имеет среднее техническое образование,- служил в армии, демобилизовался в звании капитана. На фирме работает с 1991 г. в должности зам. начальника службы. Оказывает большую помощь начальнику службы маркетинговых исследований в организации ее деятельности. Активно проводил мероприятия по реорганизации службы, по оснащению рабочих мест современной техникой. Инициативен, однако, решения принимает не быстро и осторожно. Любимая его

поговорка: "Семь раз отмерь, один раз отрежь". С окружающими общителен, вежлив. Порой недостаточно требователен, Увлекается рыбной ловлей. Иногда болеет, женат, имеет сына.

2. Антонов - главный специалист этой службы. Возраст – 40 лет. Высшее образование. На фирме работает с 1992 г. в качестве главного специалиста службы маркетинга. В решении производственных и иных вопросов Антонов не особенно инициативен. Однако всегда весьма охотно поддерживает полезную творческую мысль, и часто бывает более напорист и энергичен, чем сам автор предложения. Антонов - очень исполнительный, требовательный, даже строгий. Внешне - всегда опрятный, сосредоточенный. Принципиальный. С окружающими придерживается официальных служебных отношений. С рабочими шутит редко, молчалив. К нарушителям трудовой дисциплины и недобросовестным работникам относится нетерпимо. Сотрудники уважают Антонова. Увлекается шахматами, однако сам играет редко. Предпочитает давать советы играющим, особенно проигрывающему (с согласия другого партнера). Получает большое удовольствие, когда игрок при его помощи выигрывает. Женат, имеет двоих детей. Пользуется репутацией примерного семьянина. Здоров.

3. Русаков - специалист другой службы. Возраст - 27 лет. Образование высшее, инженер. На фирме работает после окончания института. Русаков инициативен, проявляет творческую смелость при принятии различных решений. Однако часто ошибается. Чувствуется недостаток опыта. Целеустремленный, темпераментный, энергичный, во всем старается разобраться, постоянно советуется с опытными работниками фирмы. Легко вступает в спор со всеми, вплоть до руководителя фирмы. Убеждаясь в ошибочности своих предложений, быстро от них отказывается. Русаков читает много отечественной и иностранной периодической литературы. Редко придерживается официальных отношений. Со всеми общителен, любит шутить. Хорошо знает настроения рабочих, их запросы и интересы. Здоров. Увлекается спортом. Женат. Детей нет.

4. Блинов - 38 лет; инженер-экономист. Образование высшее. Работает в коммерческих фирмах с 1991 г., как правило, в финансовых службах. Избирался депутатом городской думы. Имеет значительные деловые связи и авторитет в коммерческих фирмах. Блинов мало знает о конкретной коммерческой фирме, но имеет солидные рекомендации от деловых партнеров фирмы. Человек энергичный, принципиальный. Квалифицированный специалист.

Критерии оценки кейса

1. Анализ проблемы – насколько верно, комплексно, и в соответствии с действительностью, студент сумел выделить причины возникновения проблемы на объекте, описанной в кейсе.
2. Структурирование проблем – насколько четко, логично, последовательно была изложена студентом проблема, охарактеризованы участники проблемы, выявлены последствия проблемы и риски для объекта.
3. Предложение стратегических альтернатив – количество вариантов решения проблемы предложенных студентом.
4. Обоснование решения – насколько аргументирована позиция студента относительно предложенного решения кейса.
5. Логичность и реализуемость плана внедрения стратегической инициативы – насколько соблюдены общепринятые нормы логики в предложенном решении, насколько предложенный план может быть реализован в текущих экономических условиях.

Критерии оценки

5 баллов выставляется студенту, при условии выполнения вышеназванных требований в полном объеме.

4 балла выставляется студенту, при условии правильного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, выполнения требований обоснованности и реализуемости предлагаемых решений, но недостаточно четко и последовательно аргументированных.

3 балла выставляется студенту, при попытке определении возможных причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, представления характеристик участников проблемы и предложении варианта ее решения.

0 баллов выставляется студенту в случае неверного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, отсутствии вариантов ее решения, и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки кейса.

19.3.7 Примерные задания для контрольной работы

1. Составляющие корпоративной культуры.
2. Типы корпоративной культуры, их преимущества и ограничения.
3. Менеджер по корпоративной культуре – роль в компании, выполняемые функции и необходимые компетенции.
4. Алгоритм разработки/изменения корпоративной культуры.

Критерии оценки:

5 баллов выставляется студенту, при условии выполнения всех требований в полном объеме.

4 балла выставляется студенту, при условии полного раскрытия заявленной темы, выполнения требований, обоснованности предлагаемых выводов, но недостаточно четко и последовательно аргументированных.

3 балла выставляется студенту, при частичном раскрытии заявленной темы, необоснованности предлагаемых выводов, отсутствии (частичном) ссылок на использованные источники.

0 баллов выставляется студенту в случае, если тема не раскрыта, выводы не сделаны, работа оформлена не в соответствии с требованиями.

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

Основные этапы работы студента над контрольной работой:

- 1) подбор и изучение литературы по теме работы;
- 2) написание работы по предложенному плану;
- 3) оформление контрольной работы в целом;
- 4) подготовка к собеседованию по контрольной работе.

1 этап: Подбор и изучение литературы по теме работы.

Начинать работу нужно с подбора необходимой научной литературы по соответствующей теме. В первую очередь это должны быть учебники и учебные пособия.

Необходимо придерживаться списка рекомендуемой кафедрой литературы.

Наряду с учебниками при написании контрольной работы можно пользоваться периодическими изданиями.

2 этап: Написание работы по предложенному плану

Контрольная работа должна состоять из следующих частей:

1. Титульный лист (указывается институт, кафедра, дисциплина, тема, Ф.И.О. руководителя и студента, год).
2. Содержание контрольной работы с указанием страниц каждой ее части (главы, параграфа).
3. Введение (1-2стр.).
4. Основная часть работы (не менее 6-10 печатных листов).
5. Заключение (1-2-стр.).
6. Список использованной литературы.
7. Ответы на вопросы в тестовой форме.

Контрольная работа должна быть написана ясным языком и в четкой логической последовательности согласно предоставленному содержанию. Допускается использование студентами в работе положений, выдержек и материалов из учебников, монографий, научных статей. Заимствование материала из литературных источников обязательно должно сопровождаться собственными комментариями автора по поводу тех или иных положений принципов, закономерностей.

Введение и заключение по объёму должны занимать 1-2 стр. Во введении следует обосновать актуальность выбранной темы, указать цели и задачи, которые ставит перед собой автор.

В заключении обобщаются выводы и рекомендации и личный вклад в изучение и изложение темы работы. Контрольная работа заканчивается списком использованной литературы. В список следует включать только ту литературу, которая непосредственно изучалась студентом и на которую имеются ссылки в контрольной работе.

3 этап: Оформление контрольной работы.

Контрольная работа должна быть оформлена на компьютере в текстовом редакторе WORD. Объем работы не должен превышать 15 стандартных (формат А4) страниц (28-30 строк; 60 знаков в строке). работа должна быть опрятной, шрифт – Times New Roman, 14, через 1,5 пт или Arial, 12, через 1 пт. Страницы должны быть пронумерованы в нижней части листа по центру.

На 2-й странице должен быть помещен план (структура) контрольной работы.

Перед началом каждого раздела нужно писать его номер, соответствующий структуре, и название.

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

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущий контроль успеваемости проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущий контроль успеваемости проводится в формах: *фронтальных опросов, практических заданий, контрольных работ, тестирования, учебных проектах, дискуссиях*. Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний и степень сформированности необходимых компетенций.

При оценивании используются количественные и качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.