

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о подписи:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.12.2020 10:50:30
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Поволжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

Кафедра «Социальные технологии и гуманитарные науки»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.1 «Корпоративная культура и социальная ответственность»

Направление подготовки:

38.04.01 «Экономика»

Направленность (профиль) программы магистратуры:

«ЭКОНОМИКА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО»

Квалификация выпускника: **магистр**

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура и социальная ответственность» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 августа 2020 г. № 939.

Составители:

к. и. н., доцент

(ученая степень, ученое звание)

Л. Ю. Лепешкина

(ФИО)

РПД обсуждена на заседании кафедры «Социальные технологии и гуманитарные науки»
25.06.2021 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой

д. с. н., доцент

(уч. степень, уч. звание)

С. В. Явон

(ФИО)

Рабочая программа дисциплины утверждена в составе основной профессиональной образовательной программы решением Ученого совета от 29.06.2021 г. Протокол № 16

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является углубление уровня освоения обучающимися универсальных и профессиональных компетенций, необходимых для решения задач профессиональной деятельности.

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

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Основание (ПС) *для профессиональных компетенций
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели ИУК-3.2. Осуществляет принятие исполнительских решений в условиях спектра мнений, определение порядка выполнения заданий	Знает: принципы руководства работой команды и социальной ответственности для формирования корпоративной культуры организации. Умеет: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; вырабатывать стратегию командной работы для достижения поставленной цели. Владеет: навыками принятия исполнительских решений в условиях спектра мнений, определения порядка выполнения заданий.	
ПК-4. Способен определять направления развития организации	ИПК-4.1. Оценивает текущее состояние организации, определяет параметры ее будущего состояния ИПК-4.2. Проводит оценку бизнес-возможностей организации, необходимых для проведения стратегических изменений	Знает: подходы к управлению персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию формирования корпоративной культуры в соответствии с направлениями развития организации. Умеет: оценивать текущее состояние организации, определять параметры её будущего состояния. Владеет: инструментами оценки бизнес-возможностей организации, необходимых для проведения стратегических изменений.	08.037 Бизнес-аналитик

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1. Дисциплины (модули) программы магистратуры (Дисциплины по выбору).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объём учебной дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е. (108 час.), их распределение по видам работ и семестрам представлено в таблице.

Виды учебных занятий и работы обучающихся	Трудоёмкость, час
Общая трудоёмкость дисциплины, час	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего), в т.ч.:	34 / 10
занятия лекционного типа (лекции)	16 / 4
занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	18 / 6
Самостоятельная работа всего, в т.ч.:	74 / 94
Самоподготовка по темам (разделам) дисциплины	- / 94
Контроль (дифференцированный зачет)	/ 4
Промежуточная аттестация	Дифференцированный зачет

Примечание: -/- объем часов соответственно для очной и заочной форм обучения

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

В процессе освоения дисциплины может применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В процессе освоения дисциплины обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде и электронно-библиотечным системам.

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Планируемые результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы			Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Контактная работа		Самостоятельна я работа, час	
		Лекции, час	Практическ ие занятия, час		
УК-3: ИУК-3.1; ИУК-3.2. ПК-4: ИПК-4.1; ИПК-4.2.	Тема 1. Корпоративная культура как социальное явление и область знания. Понятие корпоративной культуры. Роль корпоративной культуры в обеспечении эффективной деятельности организации.	2 / 0,5			Доклад/ сообщение/ презентация
	Практическое занятие № 1. Корпоративная культура как социальное явление и область знания.		2 / 1		
	Самостоятельная работа			12 / 14	
УК-3: ИУК-3.1; ИУК-3.2. ПК-4: ИПК-4.1; ИПК-4.2.	Тема 2. Сущность корпоративной культуры и ее характеристики. Ценности корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Типы корпоративной культуры.	4 / 0,5			Доклад/ сообщение/ презентация
	Практическое занятие № 2. Сущность корпоративной культуры и ее характеристики.		3 / 1		
	Самостоятельная работа			12 / 16	
УК-3: ИУК-3.1; ИУК-	Тема 3. Проблемы восприятия корпоративной культуры.	2 / 0,5			Доклад/ сообщение/

Планируемые результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы			Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Контактная работа		Самостоятельна я работа, час	
		Лекции, час	Практическ ие занятия, час		
3.2. ПК-4: ИПК- 4.1; ИПК- 4.2.	Сила корпоративной культуры и организационные субкультуры. Символический менеджмент и корпоративной культура.				презентация
	Практическое занятие № 3. Проблемы восприятия корпоративной культуры.		3 / 1		
	Самостоятельная работа			12 / 16	
УК-3: ИУК- 3.1; ИУК- 3.2. ПК-4: ИПК- 4.1; ИПК- 4.2.	Тема 4. Управление корпоративной культурой. Барьеры в управлении корпоративной культуры. Диагностика корпоративной культуры.	2 / 0,5			Доклад/ сообщение/ презентация
	Практическое занятие № 4. Управление корпоративной культурой.		3 / 1		Реферат
	Самостоятельная работа			12 / 16	
УК-3: ИУК- 3.1; ИУК- 3.2. ПК-4: ИПК- 4.1; ИПК- 4.2.	Тема 5. Национальные типы корпоративной культуры, их проявления в различных моделях управления. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Разработка программ развития корпоративной культуры.	3 / 1			Доклад/ сообщение/ презентация
	Практическое занятие № 5. Национальные типы корпоративной культуры, их проявления в различных моделях управления.		4 / 1		Практическое задание
	Самостоятельная работа			14 / 16	
УК-3: ИУК- 3.1; ИУК- 3.2. ПК-4: ИПК- 4.1; ИПК- 4.2.	Тема 6. Изменение корпоративной культуры. Организация программ по развитию и формированию корпоративной культуры. Аналитический подход к изучению корпоративной культуры в современных условиях.	3 / 1			Доклад/ сообщение/ презентация
	Практическое занятие № 6. Изменение корпоративной культуры.		3 / 1		Тестирование
	Самостоятельная работа			12 / 16	
	ИТОГО	16 / 4	18 / 6	74 / 94	

Примечание: -/- объем часов соответственно для очной и заочной форм обучения

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Общие методические рекомендации по освоению дисциплины, образовательные технологии

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

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплины в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- балльно-рейтинговая технология оценивания;
- электронное обучение;
- проблемное обучение;
- разбор конкретных ситуаций;
- информационные технологии: Miro, Google-документы, Zoom.

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

4.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на занятиях лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала.

Лекционные занятия проводятся в поточной аудитории с применением мультимедийного проектора в виде учебной презентации или в ЭИОС университета.

Отдельные темы предлагаются для самостоятельного изучения (конспектируются).

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.

4.3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на занятиях семинарского типа/ на практических занятиях

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 задач и разбор примеров и ситуаций 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, согласно технологической карте дисциплины.

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает выполнение практического задания по теме № 5.

4.4. 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.

Самостоятельная работа студентов включает:

- изучение учебной литературы по курсу;
- решение практических ситуаций и задач;
- работу с ресурсами Интернет;
- решение практических ситуаций в виде кейсов;
- подготовку к тестированию по темам курса;
- подготовку к промежуточной аттестации по курсу и др.

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

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный учебный курс, созданный в ЭИОС университета <http://sdo.tolgas.ru/>

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Вся литература, включенная в данный перечень, представлена в виде электронных ресурсов в электронной библиотеке университета (ЭБС). Литература, используемая в печатном виде, представлена в научной библиотеке университета в объеме не менее 0,25 экземпляров на одного обучающегося.

Основная литература

1. Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учеб. для вузов по направлению подгот. "Менеджмент" (квалификация "Магистр") / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. – 2-е изд., стер. – Документ read. – Москва : Дашков и К, 2020. – 212 с. : ил. – (Учебные издания для магистров). – URL: <https://znanium.com/read?id=358514> (дата обращения: 14.12.2020). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-394-03525-8. – Текст : электронный.
2. Дементьева, А. Г. Корпоративное управление : учебник / А. Г. Дементьева ; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России. – Документ Bookread2. – Москва : Магистр [и др.], 2018. – 495 с. – Практикум. – Прил. – URL: <https://new.znanium.com/read?id=342019> (дата обращения: 15.10.2020). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-9776-0431-4. – 978-5-16-105068-2. – Текст : электронный.
3. Консультирование в управлении человеческими ресурсами : учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" / Н. И. Шаталова, Н. А. Александрова, О. Ю. Брюхова [и др.] ; под ред. Н. И. Шаталовой. – Документ read. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 221 с. : ил., табл. – (Высшее образование - Бакалавриат). – URL: <https://znanium.com/read?id=354366> (дата обращения: 29.12.2020). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-16-003824-7. – Текст : электронный.
4. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие по направлению подгот. 38.04.02 "Менеджмент" / Ю. Н. Лапыгин. – 2-е изд., испр. и доп. – Документ read. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 360 с. – (Высшее образование - Магистратура). – Слов. – URL: <https://znanium.com/read?id=343512> (дата обращения: 14.12.2020). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-16-012559-6. – 978-5-16-102298-6. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

5. Аньшин, В. М. Проектный подход к реализации концепции устойчивого развития в компании : монография / В. М. Аньшин, Е. С. Глазовская, Е. Ю. Перцева. – Документ read. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 269 с. : ил. – (Научная мысль). – Доп. материалы. – URL: <https://znanium.com/read?id=359593> (дата обращения: 21.10.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-16-012011-9. – 978-5-16-104657-9. – Текст : электронный.
6. Благоев, Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции : [монография] / Ю. Е. Благоев ; С.-Петерб. гос. ун-т, Высш. шк. менеджмента. – Москва : Высш. шк. менеджмента, 2011. – 272 с. : ил., табл. – Прил. – Имен. указ. – ISBN 978-5-9924-0066-3 : 396-00. – Текст : непосредственный.
7. Боковня, А. Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) [Электронный ресурс] : монография / А. Е. Боковня. – Документ Bookread2. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 144 с. : ил. – Библиогр.: с. 139-142. – Прил. – (Научная мысль). – URL: <https://znanium.com/read?id=393681> (дата обращения: 03.03.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст : электронный.
8. Бурганова, Л. А. Теория управления : учеб. пособие для вузов по специальности 38.03.04 "Гос. и муницип. право" / Л. А. Бурганова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Документ read. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 160 с. – (Высшее образование - Бакалавриат). – Глоссарий. –

URL: <https://znanium.com/read?id=354739> (дата обращения: 05.02.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-005576-3. - Текст : электронный.

9. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность : учеб. для вузов по направлению подгот. "Менеджмент" (квалификация (степень) "бакалавр") / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. - Документ read. - Москва : Дашков и К, 2019. - 248 с. - (Учебные издания для бакалавров). - Глоссарий. - Прил. - URL: <https://znanium.com/read?id=358151> (дата обращения: 10.12.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-394-03159-5. - Текст : электронный.

10. Корпоративная социальная ответственность : учеб. пособие для студентов вузов по направлению подгот. 38.03.02 "Менеджмент" (квалификация (степень) "бакалавр") / В. В. Бондаренко, И. А. Юрасов, М. А. Танина [и др.] ; под ред. В. В. Бондаренко. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 303 с. - (Высшее образование - Бакалавриат). - URL: <https://znanium.com/read?id=398845> (дата обращения: 26.07.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-010231-3. - 978-5-16-102117-0. - Текст : электронный.

11. Рыманов, А. Ю. Корпоративное управление : учеб. по направлению подгот. 38.03.02 "Менеджмент" / А. Ю. Рыманов, И. Ю. Бочарова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 394 с. - (Высшее образование - Бакалавриат). - URL: <https://znanium.com/read?id=376903> (дата обращения: 01.02.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-105813-8. - Текст : электронный

12. Салихова, И. С. Инновации в управлении корпоративными знаниями : учеб. пособие / И. С. Салихова. - 3-е изд. - Документ read. - Москва : Дашков и К, 2021. - 136 с. - URL: <https://znanium.com/read?id=370992> (дата обращения: 29.12.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-394-04162-4. - Текст : электронный.

13. Соломанидина, Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Электронный ресурс] : учеб.-метод. материалы; учеб. пособие для вузов по направлениям подгот. 38.03.02 "Менеджмент", 38.03.03 "Упр. персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / Т. О. Соломанидина. - Документ HTML. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 394 с. : ил., табл., схем. - Библиогр.: с. 388-391. - (Высшее образование). - URL: <https://znanium.com/read?id=356216> (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

14. Теория организации и организационное поведение : учеб. для магистров по экон. направлениям и специальностям / В. Г. Антонов, Н. В. Бобылева, О. Н. Громова [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко ; Гос. ун-т упр. - Москва : Юрайт, 2014. - 471 с. : табл. - (Магистр). - Глоссарий. - Прил. - ISBN 978-5-9916-2918-8 : 750-00. - Текст : непосредственный.

15. Трошихин, В. В. Культура управления социально-политическими и экономическими процессами : монография / В. В. Трошихин. - Документ read. - Москва : РИОР [и др.], 2018. - 247 с. - (Научная мысль). - URL: <https://znanium.com/read?id=372074> (дата обращения: 27.01.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-369-00987-1. - 978-5-16-005183-3. - 978-5-16-103208-4. - Текст : электронный.

16. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учеб. для бакалавров вузов по экон. направлениям и специальностям / Г. Л. Тульчинский ; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. - Москва : ЮРАЙТ, 2014. - 338 с. : табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - Глоссарий. - Прил. - ISBN 978-5-9916-3056-6 : 312-20. - Текст : непосредственный.

17. Управление персоналом в России от эго- к экосистеме : монография / И. Б. Дуракова, Е. А. Митрофанова, А. Е. Митрофанова [и др.] ; под ред. И. Б. Дураковой. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 281 с. - (Научная мысль). - URL: <https://znanium.com/read?id=380118> (дата обращения: 17.03.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-109611-6. - Текст : электронный.

5.2. Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы, интернет-ресурсы

1. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 - . - URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 03.12.2021). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
2. ГАРАНТ.RU : информ. – правовой портал : [сайт] / ООО «НПП «ГАРАНТ-СЕРВИС». – Москва, 1990 - . - URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 03.12.2021). - Текст : электронный.
3. КонсультантПлюс : справочная правовая система : сайт / ЗАО «КонсультантПлюс». – Москва, 1992 - . - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.12.2021). - Текст : электронный.
4. Электронная библиотечная система Поволжского государственного университета сервиса : сайт / ФГБОУ ВО «ПВГУС». – Тольятти, 2010 - . - URL. : <http://elib.tolgas.ru> (дата обращения 03.12.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.
5. Электронно-библиотечная система Znanium.com : сайт / ООО "ЗНАНИУМ". – Москва, 2011 - . - URL: <https://znanium.com/> (дата обращения 03.12.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.
6. Электронно-библиотечная система Лань : сайт / ООО "ЭБС ЛАНЬ". - Москва, 2011 - . - URL: <https://e.lanbook.com/> (дата обращения 03.12.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

5.3. Программное обеспечение

Информационное обеспечение учебного процесса по дисциплине осуществляется с использованием следующего программного обеспечения (лицензионного и свободно распространяемого), в том числе отечественного производства:

№ п/п	Наименование	Условия доступа
1	Microsoft Windows	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
2	Microsoft Office	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
3	КонсультантПлюс	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
4	СДО MOODLE	из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет (лицензионный договор)

6. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Занятия лекционного типа. Учебные аудитории для занятий лекционного типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия (презентации по темам лекций), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие данной программе дисциплины.

Занятия семинарского типа. Учебные аудитории для занятий семинарского типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Промежуточная аттестация. Для проведения промежуточной аттестации по дисциплине используются компьютерные классы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета и/или учебные аудитории, укомплектованные мебелью и техническими средствами обучения.

Самостоятельная работа. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся используются:

- компьютерные классы университета;
- библиотека (медиазал), имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети «Интернет».

Электронная информационно-образовательная среда университета (ЭИОС).

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС) <http://sdo.tolgaz.ru/> из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории университета, так и вне ее.

ЭИОС университета обеспечивает:

- доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик;
- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

В случае реализации образовательной программы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий ЭИОС дополнительно обеспечивает:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательной программы;
- проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;
- взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

7. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

Шкала оценки результатов освоения дисциплины, сформированности результатов обучения

Форма проведения промежуточной аттестации	Шкалы оценки уровня сформированности результатов обучения		Шкала оценки уровня освоения дисциплины		
	Уровневая шкала оценки компетенций	100 балльная шкала, %	100 балльная шкала, %	5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл	недифференцированная оценка
Экзамен	допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	не зачтено
	пороговый	61-85,9	61-69,9	«удовлетворительно» / 3	зачтено
			70-85,9	«хорошо» / 4	зачтено
	повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	зачтено

По итогам текущей успеваемости студенту может быть выставлена оценка по промежуточной аттестации в соответствии за набранными за семестр баллами (по накопительному рейтингу). Студентам, набравшим в ходе текущего контроля успеваемости по дисциплине от 61 до 100 баллов и выполнившим все обязательные виды запланированных учебных занятий, по решению преподавателя без прохождения промежуточной аттестации выставляется оценка в соответствии со шкалой оценки результатов освоения дисциплины.

Результат обучения считается сформированным (повышенный уровень), если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний, использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 86 до 100, что соответствует повышенному уровню сформированности результатов обучения.

Результат обучения считается сформированным (пороговый уровень), если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 61 до 85,9, что соответствует пороговому уровню сформированности результатов обучения.

Результат обучения считается несформированным, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания, не демонстрирует необходимых умений, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже 61, что соответствует допороговому уровню.

Формы текущего контроля успеваемости

Формы текущего контроля	Количество контрольных точек	Количество баллов за 1 контр. точку	Макс. возм. кол-во баллов
Доклад/сообщение/презентация	6	5	30
Подготовка реферата	1	15	15
Выполнение практических заданий	1	10	10
Выполнение тестовых заданий	1	15	15
Творческий рейтинг (участие в конференциях, олимпиадах и т.п.)	1	20	20
Дополнительные баллы за активное изучение дисциплины	5	2	10
			100 баллов

Система оценивания представлена в электронном учебном курсе по дисциплине <http://sdo.tolgas.ru/>.

8.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

8.2.1. Типовые задания к практическим (семинарским) занятиям (темы докладов/сообщений/презентаций)

Практическое занятие № 1. Корпоративная культура как социальное явление и область знания.

Темы докладов/сообщений/презентаций:

1. Корпоративная культура как комплексное понятие.
2. Подходы к определению корпоративной культуры организации.
3. Исторические аспекты возникновения и развития корпоративной культуры.

Практическое занятие № 2. Сущность корпоративной культуры и ее характеристики.

Темы докладов/сообщений/презентаций:

1. Материальные элементы корпоративной культуры.
2. Духовные элементы корпоративной культуры.
3. Категории корпоративной культуры.

Практическое занятие № 3. Проблемы восприятия корпоративной культуры.

Темы докладов/сообщений/презентаций:

1. Нравственная культура личности.
2. Особенности восприятия корпоративной культуры.
3. Оценка и анализ профессионального потенциала сотрудника и руководителя.

Практическое занятие № 4. Управление корпоративной культурой.

Темы докладов/сообщений/презентаций:

1. Барьеры общественного сознания на пути изменения и развития корпоративной культуры.
2. Социологические и психологические барьеры в процессе формирования корпоративной культуры.
3. Пути и методы преодоления барьеров в управлении корпоративной культурой:
 - А. Метод диагностики и изменения корпоративной культуры (анкетирование, интервью, тестирование), их практическое значение.
 - Б. Выводы и рекомендации по совершенствованию корпоративной культуры. Методики оценки корпоративной культуры.

Практическое занятие № 5. Национальные типы корпоративной культуры, их проявления в различных моделях управления.

Темы докладов/сообщений/презентаций:

1. Классификация национальных типов корпоративной культуры.
2. Особенности корпоративной культуры в зарубежных моделях управления персоналом.
3. Российская модель управления и корпоративная культура.

Практическое занятие № 6. Изменение корпоративной культуры.

Темы докладов/сообщений/презентаций:

1. Диагностика уровня корпоративной культуры, ее недостатков и преимуществ.
2. Программа развития корпоративной культуры на различных стадиях управления персоналом (отбор, профессиональная ориентация, принятие управленческих решений). Опыт российских и зарубежных предприятий.
3. Этический кодекс организации, примеры, анализ.
4. Факторы формирования команды. Методика исследования.
5. Реализация этических ценностей в правилах внутреннего распорядка, коллективном договоре, философии предприятия и др. на примере зарубежных и российских организаций.
6. Консалтинг в области формирования корпоративной культуры.

8.2.2. Типовые темы для рефератов

1. История возникновения понятия корпоративной культуры.
2. Уровни корпоративной культуры.
3. Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации.
4. Доминирующая культура и субкультуры в организации.
5. Типологии корпоративных культур.
6. Сильная корпоративная культура и ее роль в успехе компании.
7. Межкультурная коммуникация в организации.
8. Стратегии разрешения конфликта в разных национальных культурах.
9. Элементы корпоративной культуры.
10. Построение системы коммуникаций в организации.
11. Эффективная система коммуникации в компании.
12. Корпоративная этика.
13. Продвижение и поддержание корпоративной политики.
14. Кадровая безопасность компании.
15. Формирование лояльности и патриотизма персонала.
16. Управление конфликтами в организации.
17. Межкультурная коммуникация в многонациональных корпорациях.
18. Развитие межкультурной компетенции.

Требования к оформлению реферата

Объем работы – от 15 страниц. Шрифт – TNR, размер шрифта – 14, межстрочный интервал – 1,5. Поля: правое – 1 см., левое – 2,5 см, верхнее, нижнее – 1 см. Текст выравниваем по ширине страницы. Нумерация страниц – середина страницы, вверху. Количество используемых источников – от 5 наименований. Список оформляем по ГОСТу.

8.2.3. Практическое задание к практическому (семинарскому) занятию по теме № 5

Составьте инструкцию по формированию корпоративной культуры организации. Направление деятельности выбирается любое.

В инструкции обязательно дается описание ценностей, миссии организации, требований к профессиональным и личностным качествам (компетенциям) сотрудников предприятия, виды поощрений и наказаний, обосновывается необходимость проведения корпоративных мероприятий (праздников, спортивных соревнований, дней здоровья и пр.). Объем инструкции – 5-7 страниц печатного текста.

8.2.4. Типовые тестовые задания

Миссия и стратегия, цели и средства относятся к:
 проблемам внешней адаптации;
 проблемам внутренней интеграции;
 проблемам выживания.

Какая из функций корпоративной культуры позволяет сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы, как склонность к анализу и научным исследованиям?
 ценностно-образующая;
 мотивирующая;
 познавательная.

Какая из функций корпоративной культуры является мощным стимулом к росту производительности?
 ценностно-образующая;
 мотивирующая;
 познавательная.

Благодаря какой функции корпоративной культуры усиливается вовлеченность каждого работника в дела организации?
 ценностно-образующая;
 коммуникационная;
 мотивирующая.

Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:
 клановую культуру;
 адхократическую культуру;
 иерархическую культуру;
 рыночную культуру.

При какой корпоративной культуре полномочия и ответственность определяются позицией в иерархии?
 авторитарной культуре;
 бюрократической культуре;
 культуре, ориентированной на задачу;
 культуре, ориентированной на человека.

Какая корпоративная культура характеризуется централизацией власти, четкой структурой соподчинения?
 авторитарная культура;
 бюрократическая культура;
 культура, ориентированная на задачу;
 культура, ориентированная на человека.

Какой культуре присущи такие черты, как коллективизм, жесткая иерархия, учетность?
 западной деловой культуры;
 восточной деловой культуры.

В какой культуре относятся ко времени как к ресурсу, который надо планировать и рационально использовать?
 западной деловой культуре;
 восточной деловой культуре.

Один из общих методов исследования корпоративной культуры:
системный;
анализ;
дискуссия.

Как называется по С. Ханди культура, в основе которой лежит опыт сотрудников?
культура Афины;
культура Зевса;
культура Аполлона.

Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:
взыскании с персонала штрафа;
отборе персонала;
мотивации персонала.

Наибольшее воздействие на корпоративную культуру оказывает:
степень риска, связанного с деятельностью организации;
социальное и деловое окружение, в котором она функционирует;
быстрое принятие решений.

Для изменения корпоративной культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:
смену руководства;
разработку специальных предложений и мер;
оба варианта верны.

Диагностика корпоративной культуры возможна следующим методом:
интервью;
анкетный опрос;
экспертный опрос.

8.3. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине: дифференцированный зачет (по результатам накопительного рейтинга или в устно-письменной форме).

Перечень вопросов для подготовки к дифференцированному зачету (УК-3: ИУК-3.1; ИУК-3.2. ПК-4: ИПК-4.1; ИПК-4.2)

1. Формирование корпоративной культуры.
2. Проблемы внешней адаптации и корпоративная культура.
3. Проблемы внутренней интеграции и корпоративной культуры.
4. Символический менеджмент корпоративной культуры.
5. Проблемы поддержания корпоративной культуры и ее развития.
6. Типы организационных обрядов и системы вознаграждения.
7. Формы познания сотрудниками корпоративной культуры.
8. Внешняя среда как фактор изменения корпоративной культуры.
9. Внутренняя среда организации как фактор изменения корпоративной культуры.
10. Принципы и методы изменения корпоративной культуры.
11. Управление корпоративной культурой в современных условиях.
12. Характеристика недостатков и признаков благополучия в коллективе с точки зрения корпоративной культуры.
13. Проблемы восприятия корпоративной культуры сотрудниками организации.
14. Система управления функционированием и развитием корпоративной культуры.
15. Разработка программы развития корпоративной культуры.

16. Организация реализации программы развития корпоративной культуры в системе управления персоналом.
17. Значение корпоративной культуры для эффективной деятельности предприятия.
18. Роль корпоративной культуры в процессе управления персоналом.
19. Этика корпоративного поведения как элемент корпоративной культуры.
20. Социально-психологический климат в коллективе как элемент корпоративной культуры.
21. Типология корпоративной культуры.
22. Национальный фактор в процессе изменения корпоративной культуры.
23. Деловые культуры в международном бизнесе.
24. Фирменный стиль и имидж организации как элементы корпоративной культуры.
25. Ценности корпоративной культуры.
26. Организационные контркультуры, причины возникновения и способы взаимодействия.
27. Функции корпоративной культуры.
28. Корпоративная социальная ответственность.
29. Материальные и духовные ценности корпоративной культуры.
30. Критерии оценки персонала с позиции корпоративной культуры.

Требования к сдаче дифференцированного зачета

Сдача дифференцированного зачета для студентов, обучающихся в традиционной форме, осуществляется по билетам, для студентов, обучающихся с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, – посредством прикрепления письменных работ в ЭИОС ФГБОУ ВО «ПВГУС». В случае, если студент сдает дифференцированный зачет с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, то ему необходимо выбрать два вопроса. Затем в письменном виде ответить на них, ответы выслать преподавателю, прикрепив файл. Ответ должен быть полным, конкретным, лаконичным. Объем ответа на один вопрос не более 2-х страниц. Использовать не менее 3-х источников. Википедия не является источником.

Полный фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации размещен в банке вопросов электронного учебного курса дисциплины в ЭИОС университета <http://sdo.tolgas.ru/>, а также хранится в бумажном и (или) электронном виде на кафедре-разработчике.