



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. проректора

_____ А.В. Троицкий

« ____ » _____ 2023 г.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ»**

**Направление подготовки: 38.04.08 Финансы и кредит
Профиль: Финансовая безопасность в цифровой экономике
Уровень высшего образования: магистратура
Форма обучения: очная**

Королев
2023

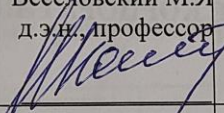
Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: Барковская В.Е. Рабочая программа дисциплины: «Управление корпоративной культурой» – Королев МО: «Технологический университет», 2023 г.

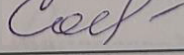
Рецензент: к.э.н., доцент Чуева И.И.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки магистров 38.04.08 «Финансы и кредит» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол № 9 от 11.04.2023 г.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Веселовский М.Я. д.э.н., профессор 		
Год утверждения (переподтверждения)	2023	2024	2025
Номер и дата протокола заседания кафедры	№807 24.03.2023г.		

Рабочая программа согласована:

Руководитель ОПОП  к.э.н., доцент Самошкина М.В.

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переподтверждения)	2023	2024	2025
Номер и дата протокола заседания УМС	№507 11.04.23г.		

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Целями изучения дисциплины являются:

знакомство с историей возникновения и особенностями корпоративной культуры как социального феномена; формирование теоретических знаний и практических навыков в области корпоративной культуры.

Универсальные компетенции:

- УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

- УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Профессиональные компетенции:

- ПК-3 Способен формировать методологические и методические основы комплексной системы управления рисками, разрабатывать нормативно-правовые документы организации, стандарты, внутренние организационно-распорядительные документы, консультировать работников по вопросам законодательства

Основными задачами дисциплины являются:

- ознакомление с базовыми понятиями и основополагающими принципами формирования корпоративной культуры;
- изучение и анализ особенностей и принципов современной корпоративной культуры;
- изучение особенностей трансляции корпоративной культуры в процессе профессиональной коммуникации.;
- овладение навыками управления корпоративной культурой в организации;
- определение перспектив развития корпоративной культуры в деятельности современных организаций.

Трудовые действия:

УК-3.1. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели;

УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон;

УК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач

ПК-3.3. Анализирует, систематизирует и доводит до сведения работников организации нормы и требования нормативных правовых актов, в том числе: трудовое, гражданское, административное законодательство РФ, положения уголовного и административного законодательства РФ, законодательные и иные нормативные правовые акты, регламентирующие основы построения и функционирования бюджетной системы РФ, законодательство в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, законодательство РФ о валютном регулировании и валютном контроле, о

противодействию легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма и др.

Необходимые умения:

УК-3.5. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды

УК-3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям;

УК-5.2. Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;

ПК-3.2. Умеет создавать единую методологию построения системы управления рисками (политик, стандартов, регламентов, планов внедрения системы управления рисками), разрабатывать методологические основы комплексной системы управления рискам

Необходимые знания:

УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;

УК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии;

ПК-3.1. Знает положения законодательства РФ, национальные и международные стандарты, локальные нормативные акты организации, определяющие политику взаимодействия со средствами массовой информации и связей с общественностью, требования к обеспечению сохранения коммерческой тайны, нормы профессиональной этики, нормы корпоративного управления и корпоративной культуры

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Управление корпоративной культурой» относится к факультативу образовательной программы магистров по направлению подготовки 38.04.08 Финансы и кредит.

В процессе обучения магистранты приобретают и совершенствуют следующие компетенции: УК-3,5, ПК-3

Дисциплина базируется на отдельных разделах дисциплины «Психология и педагогика высшей школы» и компетенциях УК-3,5 и дисциплинах, изучаемых в процессе подготовки бакалавров.

Общая трудоемкость дисциплины для магистрантов очной формы обучения составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

Преподавание дисциплины ведется на 1 курсе во 2 семестре продолжительностью 16 аудиторных часов: 4 часа лекций и 12 часов практик для очной формы обучения. Предусматривается проведение учебных занятий следующих видов: лекции, практические занятия, контрольная работа и самостоятельная работа обучающихся, групповые и индивидуальные консультации.

Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в виде контрольной работы и аттестация в форме зачета.

Знания и компетенции, полученные при изучении дисциплины, являются базовыми для выполнения выпускной квалификационной работы.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 1	Семестр 2	Семестр 3	Семестр 4
Общая трудоемкость	72		72		
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ					
Аудиторные занятия	16		16		
Лекции (Л)	4		4		
Практические занятия (ПЗ)	12		12		
Лабораторные работы (ЛР)	-		-		
Практическая подготовка	-		-		
Самостоятельная работа	56		56		
Курсовые работы (проекты)	-		-		
Расчетно-графические работы*	-		-		
Контрольная работа	Контр. работа		+		
Текущий контроль знаний	-		-		
Вид итогового контроля	зачет		зачет		

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Таблица 2

Наименование тем	Лекции, час.	Практические занятия, час.	Занятия в интерактивной форме, час	Практическая подготовка	Код компетенций
Тема 1. Корпоративная культура и корпоративные отношения: вопросы теории и методологии. Природа корпоративной культуры.	1	2	1	-	УК 3 УК 5
Тема 2. Структура, виды, механизмы формирования корпоративной культуры. Корпоративная культура как система взаимосвязей внутри организации.	1	2	1	-	УК 3 УК 5
Тема 3. Система ценностей, стандарты поведения как элементы корпоративной культуры. Характеристики корпоративной культуры.	1	2	1	-	УК 3 УК 5 ПК 3
Тема 4. Корпоративная идентичность. Коммуникационные и социальные процессы как инструмент формирования корпоративной культуры.	0,5	2	1	-	УК 3 УК 5 ПК 3
Тема 5. Социокультурные особенности формирования корпоративной культуры. Декларация корпоративной миссии в организации. Корпоративный имидж.	0,5	4	2	-	УК 3 УК 5
Итого	4	12	6	-	

4.2. Содержание тем дисциплины

Тема 1. Корпоративная культура и корпоративные отношения: вопросы теории и методологии

Корпоративная культура как предмет изучения. Человек в системе социально-исторических и культурных связей организации. Понятие «культура». Определения организационной и корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Показатели корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на поведение сотрудника. Значение корпоративной культуры для деятельности организации. О понятии корпоративная культура в России. Модели российской корпоративной культуры. Этапы развития корпоративной культуры в России.

Тема 2. Структура, виды, механизмы формирования корпоративной культуры. Корпоративная культура как система взаимосвязей внутри организации

Структура корпоративной культуры. Первичные и вторичные механизмы передачи корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Концептуальная модель корпоративной культуры. Задачи формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Типы организационной культуры. Уровни корпоративной культуры. Классификация корпоративных коммуникационных систем. Массовые и специальные коммуникационные связи как фактор формирования корпоративной культуры. Виды стилей управления. Мероприятия как система взаимосвязей с внутренней и внешней средой. Структура организации как средство "цементирования" организации и систематизации внутриорганизационных связей.

Тема 3. Система ценностей, стандарты поведения как элементы корпоративной культуры. Характеристики корпоративной культуры

Внутренние ценности (философия, кредо фирмы, принципы, стиль, обязательства). Составляющие системы ценностей. Стандарты поведения (положения, этические кодексы, инструкции). Социальные признаки этичной корпорации. Условия формирования корпоративной культуры. Элементы корпоративной культуры. Значение лозунгов и символов для компании. Мифы, легенды, герои - носители корпоративной культуры. Проявление корпоративной культуры в ритуалах поощрения, порицания, интеграции.

Тема 4. Корпоративная идентичность. Коммуникационные и социальные процессы как инструмент формирования корпоративной культуры.

Внутрикорпорационное взаимодействие в различных моделях коммуникации

Определение корпоративной идентичности. Анализ информации об организации. Классификация знаков, позволяющих идентифицировать

корпоративную систему. Стратегическая корпоративная идентичность. Корпоративная индивидуальность. Проблемы культурной идентичности организации. Формы коммуникационной деятельности по организации внутрикорпорационного взаимодействия. Взаимодействие между элементами коммуникативной структуры. Межличностные коммуникации в организациях. Коммуникации в малых группах. Виды внутрикорпорационных явлений. Внутрикорпорационные коммуникативные процессы.

Эффективность внутрикорпорационного взаимодействия. Коммуникативная компетентность. Коммуникативные барьеры.

Тема 5. Социокультурные особенности формирования корпоративной культуры. Декларация корпоративной миссии в организации. Корпоративный имидж

Цели и целеполагание в организации. Стратегическое управление организации. Миссия организации. Альтернативный подход к миссии. Командный дух. Кодекс команды. Уровни корпоративной культуры. Имидж организации как обобщенный индикатор корпоративной культуры. Управление корпоративным имиджем. Бренд как элемент культуры организации. Бренд-менеджмент - как стратегия управления культурой организации. Характеристики бренда организации. Сегментирование рынка и позиционирование бренда организации как средство продвижения корпоративной культуры.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к рабочей программе.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведена в Приложении 1 к рабочей программе.

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

Основная литература:

1. **Дементьева, Алла Геннадьевна.** Корпоративное управление : Учебник / Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации. - 1. - Москва : Издательство "Магистр", 2023. - 496 с. - (Магистратура). - ISBN 978-5-9776-0431-4. - ISBN

978-5-16-105068-2.

-

ISBN

978-5-16-012209-0.

URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=427809>

2. Дорофеев, В. Д. Менеджмент : учеб. пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопап. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 328 с.

Дополнительная литература:

1. Гапонова, О. С. Менеджмент: учебник/ О. С. Гапонова, Л.С.Данилова, Ю.Ю. Чилипенюк. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2019. - 480 с.
2. Тебекин, А. В. Менеджмент : учебник / А.В. Тебекин. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 384 с. <http://znanium.com/go.php?id=1066124>

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

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к рабочей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы:

1. Электронные ресурсы образовательной среды Университета.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Для обеспечения учебного процесса необходимо располагать классом с мультимедийным оборудованием.

Для лекций необходима аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер).

Для практических занятий необходимо:

- рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Приложение 1

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине**

ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ»**

**Направление подготовки: 38.04.08 Финансы и кредит
Профиль: Финансовая безопасность в цифровой экономике
Уровень высшего образования: магистратура
Форма обучения: очная**

Королев
2023

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)*	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся приобретает:		
				Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
1	УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5.	УК-3.1. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон;	УК-3.5. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды УК-3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям;	УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов;
2	УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5.	УК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	УК-5.2. Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;	УК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает их актуальность при использовании при социальном и профессиональном взаимодействии;
3	ПК-3.	Способен формировать методологические и методические основы комплексной системы управления	Тема 3. Тема 4.	ПК-3.3. Анализирует, систематизирует и доводит до сведения работников организации нормы и	ПК-3.2. Умеет создавать единую методологию построения системы управления рисками	ПК-3.1. Знает положения законодательства РФ, национальные и международные стандарты,

		<p>рисками, разрабатывать нормативно-правовые документы организации, стандарты, внутренние организационно-распорядительные документы, консультировать работников по вопросам законодательства</p>		<p>требования нормативных правовых актов, в том числе: трудовое, гражданское, административное законодательство в РФ, положения уголовного и административного законодательства в РФ, законодательные и иные нормативные правовые акты, регламентирующие основы построения и функционирования бюджетной системы РФ, законодательство в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, законодательство в РФ о валютном регулировании и валютном контроле, о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма и др.</p>	<p>(политик, стандартов, регламентов, планов внедрения системы управления рисками), разрабатывать методологические основы комплексной системы управления рискам</p>	<p>локальные нормативные акты организации, определяющие политику взаимодействия со средствами массовой информации и связей с общественностью, требования к обеспечению сохранения коммерческой тайны, нормы профессиональной этики, нормы корпоративного управления и корпоративной культуры</p>
--	--	---	--	--	---	--

--	--	--	--	--	--	--

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

Код компетенции	Инструменты, оценивающие сформированность компетенции	Этапы и показатель оценивания компетенции	Шкала и критерии оценки
УК-3, УК-5, ПК-3	Доклады	А) полностью сформирована – 5 баллов Б) частично сформирована 3-4 балла В) не сформирована -2 и менее баллов	Проводится устно с использованием мультимедийных систем, а также с использованием технических средств Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин. Неявка – 0. Критерии оценки: 1.Соответствие представленной презентации заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке доклада и разработке презентации (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4.Качество самой представленной презентации (1 балл). 5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематике (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.
УК-3, УК-5, ПК-3	Контрольная работа	А) полностью сформирована – 5 баллов Б) частично сформирована 3-4 балла В) не сформирована -2 и менее баллов	1. Оригинальность подхода к раскрытию выбранной темы – (1балл); 2. Качество и количество использованных источников – (1 балл);

			<p>3. Всестороннее раскрытие выбранной темы - (1 балл);</p> <p>4. Оформление работы в соответствии с методическими указаниями – (1 балл);</p> <p>5. Качество выполненной работы – (1 балл).</p> <p>Максимальная оценка – 5 баллов.</p>
--	--	--	--

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

Текущий контроль предполагает оценку работы студентов на практических занятиях. Оценка работы на практических занятиях зависит от степени участия студента в подготовке и обсуждении заданий, а также активности в процессе обсуждения лекционного материала и дискуссии по проблемным вопросам курса.

3.1. Примерная тематика докладов в презентационной форме:

1. Сущность и составляющие организационной культуры.
2. Зарубежный и отечественный опыт изучения организационной культуры.
3. Язык и символы культуры. Функции культуры.
4. Культура и личность. Личность как субъект культуры.
5. Организационная культура и поведение организации.
6. Роль организационной культуры в управлении организацией.
7. Основные компоненты организационной культуры: ценности, коммуникационные системы.
8. Основные компоненты организационной культуры: внешний вид персонала.
9. Основные компоненты организационной культуры: трудовая этика и мораль.
10. Подарки деловому партнеру, коллеге, руководителю.
11. Служебный этикет. Этика делового общения.
12. Конфликты на работе, поведение секретаря в конфликтных ситуациях.
13. Этика ведения телефонных переговоров.
14. Этикет поведения за столом во время деловых встреч (сервировка стола).
15. Стиль одежды современного сотрудника офиса.
16. Этика ведения деловых переговоров.
17. Этика ведения телефонных переговоров.
18. Этика делового общения (взаимоотношения в коллективе).
19. Подготовка и проведение деловой встречи (деятельность секретаря).
20. Подготовка и проведение деловой встречи (деятельность руководителя).
21. Психология подбора персонала и найма на работу.

22. Методы подбора персонала.
23. Национальные особенности делового этикета (США, Германия, Франция, Великобритания и др. страны Западной Европы, Япония, Арабские страны, Китай и др.).
24. Типы и модели организационной культуры.
25. Типологии организационных культур, характеристика основных типов.
26. Сравнительный анализ моделей организационной культуры (У. Оучи, Г. Хофстеде, Г. Лэйн и Дж. Дистефано).
27. Уровни и элементы организационной культуры.
28. Проблемы единства, национальных особенностей и формирования организационной культуры компании.
29. Самооценка компании.
30. Корпоративный кодекс компании. Назначение и структура.
31. Сильная и слабая организационные культуры: основные признаки, факторы формирования.
32. Понятие и виды субкультур.
33. Субкультуры и контркультуры. Причины возникновения и способы взаимодействия.
34. Корпоративная религия.
35. Технология управления организационной культурой.
36. Особенности организационной культуры российских предприятий.
37. Особенности организационной культуры российских учебных заведений.
38. Методы отбора персонала: анализ российского и зарубежного опыта.
39. Влияние организационной культуры на методы привлечения, отбора и адаптации персонала.
40. Теории лидерства. Обзор основных концепций.

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

Формой контроля знаний по дисциплине является одна итоговая аттестация в виде зачета в устной форме.

Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающий знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
Зачет	УК-3, УК-5, ПК-3	2 вопроса	Зачет проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру – 20 минут.	Результаты предоставляются в день проведения зачета	Критерии оценки: «Зачтено»: <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета; • умение использовать и применять полученные знания на практике; • работа на семинарских занятиях; • знание основных научных теорий, изучаемых предметов; • ответ на вопросы билета. «Не зачтено»: <ul style="list-style-type: none"> • демонстрирует частичные знания по темам дисциплин; • незнание основных понятий предмета; • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • не работал на семинарских занятиях; • не отвечает на вопросы.

** Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся.*

Вопросы к зачёту

1. Дайте определение понятия «корпоративная культура». Раскройте содержание этого понятия.
2. Роль социальных коммуникаций в формировании корпоративной культуры
3. Какова структура корпоративной культуры?
4. Что означает организационная и корпоративная культура? В чем их отличие и сходство?
5. Назовите основные функции корпоративной культуры и раскройте их значение.
6. Дайте определение понятия "корпорация" и раскройте его сущность.
7. Социальные коммуникации как механизм формирования корпоративной культуры.
8. Эволюция учений о корпоративной культуре.
9. Исторические типы корпоративных культур.
10. Модели развития российской корпоративной культуры.
11. Этапы развития корпоративной культуры в России.
12. В чем особенность формирования корпоративной культуры в России?
13. Внутриорганизационные коммуникации и их роль в формировании корпоративной культуры.
14. Как вы можете определить понятие "культурные ценности"? Как они влияют на организационное поведение и корпоративную культуру?
15. Что такое типология корпоративной культуры? В чем особенность выделения типов организационной культуры? По каким критериям оно осуществляется?

16. Охарактеризуйте основные черты культуры производственных организаций.
17. Что подразумевают под понятиями корпорационная культура и корпоративная культура
18. Что означает понятие "корпоративный имидж"? Назовите ее характерные признаки.
19. Назовите основные методы формирования корпоративной культуры.
20. Назовите основные стадии формирования корпоративной культуры и проанализируйте их.
21. Содержание корпоративной культуры.
22. Виды корпоративного общения.
23. Структура корпоративной культуры.
24. Механизмы передачи корпоративной культуры.
25. Факторы поддержания и влияния на корпоративную культуру.
26. Системная модель корпоративной культуры.
27. Формирование корпоративной культуры.
28. Назовите ее основные черты коммуникативной личности и его роль в развитии корпоративной культуры.
29. Объясните понятия "культурный человек" и "образованный человек". Чем они отличаются друг от друга? Что в них общего?
30. Что такое кризис корпоративной культуры и как он проявляется?
31. Что такое корпоративная идентичность?
32. Уровни социальной коммуникации и их взаимосвязь с представлениями об организации.
33. Проблемы сегментирования рынка и позиционирования корпоративной культуры.
34. Массовая коммуникация и корпоративная культура.
35. Феномен миссии в стратегическом целеполагании организации.
36. Корпоративная миссия организации.
37. Командный дух.
38. Уровни корпоративной культуры.
39. Система внутрифирменного информирования.
40. «Обратная связь» и слухи.
41. Роль бренда в формировании корпоративной культуры.
42. Специфические особенности формирования сайтов об организации в Интернете.
43. Перспективы развития теории и практики корпоративной культуры в России.
44. Особенности виртуальной коммуникации и корпоративная культура.
45. Медиатизация информационного пространства. Роль масс-медиа в формировании корпоративной культуры.

Методические указания для обучающихся по освоению
дисциплины (модуля)

*ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА*

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ»

Направление подготовки: 38.04.08 Финансы и кредит
Профиль: Финансовая безопасность в цифровой экономике
Уровень высшего образования: магистратура
Форма обучения: очная

Королев
2023

1. Общие положения

Целью изучения дисциплины «Управление корпоративной культурой» является знакомство с историей возникновения и особенностями корпоративной культуры как социального феномена; формирование теоретических знаний и практических навыков в области корпоративной культуры.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с базовыми понятиями и основополагающими принципами формирования корпоративной культуры;
- изучение и анализ особенностей и принципов современной корпоративной культуры;
- изучение особенностей трансляции корпоративной культуры в процессе профессиональной коммуникации.;
- овладение навыками управления корпоративной культурой в организации;
- определение перспектив развития корпоративной культуры в деятельности современных организаций.

2. Указания по проведению практических (семинарских) занятий

Практика 1.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Корпоративная культура и корпоративные отношения: вопросы теории и методологии. Природа корпоративной культуры

Вопросы для обсуждения

1. Дайте определение понятиям «культура», «коммуникация», «корпоративная культура», «организационная культура».
2. Перечислите основные функции корпоративной культуры, дайте их характеристику и охарактеризуйте их взаимосвязь.
3. Назовите основные показатели корпоративной культуры.
4. Опишите модели российской корпоративной культуры.

Продолжительность занятия – 2 ч.

Практика 2.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Структура, виды, механизмы формирования корпоративной культуры. Корпоративная культура как система взаимосвязей внутри организации: стиль управления, мероприятия, иерархия, структура компании

Вопросы для обсуждения

1. Дайте характеристику структуры корпоративной культуры.
 2. Назовите особенности этапов формирования корпоративной культуры.
 3. Какова специфика задач формирования корпоративной культуры?
 4. Опишите массовые и специальные коммуникационные связи как фактор формирования корпоративной культуры.
- переговоров. Психологическая подготовка к переговорам. Ведение досье.
- Продолжительность занятия – 2 ч.

Практика 3.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

Тема: Система ценностей, стандарты поведения как элементы корпоративной культуры. **Характеристики корпоративной культуры**

Вопросы для обсуждения

1. Раскройте сущность условий формирования корпоративной культуры.
2. Назовите особенности социальных признаков этической корпорации.
3. Раскройте сущность внутренних ценностей корпорации (философия, кредо фирмы, принципы, стиль, обязательства).
4. Рассмотрите значение лозунгов и символов для компании.
5. Проявление корпоративной культуры в ритуалах поощрения, порицания, интеграции.

Продолжительность занятия –2 ч.

Практика 4.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Корпоративная идентичность. Коммуникационные и социальные процессы как инструмент формирования корпоративной культуры. Внутрикorporационное взаимодействие в различных моделях коммуникации

Вопросы для обсуждения

1. Дайте определение понятия «корпоративная идентичность».
2. Перечислите и дайте характеристику основных видов коммуникаций в организациях.
3. Перечислите и дайте характеристику основным формам коммуникационной деятельности по организации внутрикorporационного взаимодействия.
4. Дайте характеристику основным видам внутрикorporационных явлений

Продолжительность занятия –2 ч.

Практика 5.

Вид практического занятия: смешанная форма практического занятия

Образовательные технологии: групповая дискуссия.

Тема и содержание практического занятия: Корпоративный имидж. Миссия организации

Вопросы для обсуждения

1. Дайте характеристику уровням корпоративной культуры
2. Как формируется миссия организации, командный дух, кодекс команды?
3. Назовите основные элементы структуры имиджа организации как обобщенного индикатора корпоративной культуры.
4. Дайте характеристику бренд-менеджмента - как стратегия управления культурой организации.
5. Опишите основные характеристики бренда организации

Продолжительность занятия – 4 ч.

3. Указания по проведению лабораторного практикума

Не предусмотрено учебным планом

4. Указания по проведению самостоятельной работы обучающихся

Наименование блока/ раздела дисциплины	Виды СРС
1. Сущность, виды и структура корпоративной культуры	Изучить информационное обеспечение разработки корпоративной культуры. Разработать путеводитель по информационным источникам, необходимым для разработки корпоративной культуры. <i>Форма контроля: экспресс - опрос</i>
2. Особенности условий формирования корпоративной культуры	Изучить особенности условий формирования корпоративной культуры. <i>Форма контроля: экспресс - опрос</i>
3. Особенности бренд-менеджмента как стратегии управления культурой организации	Подготовка рефератов и презентаций по теме: «Особенности бренд-менеджмента как стратегии управления культурой организации». <i>Форма контроля: рецензирование и защита рефератов</i>
4. Значение лозунгов и символов для компании	Подготовка доклада «Мифы, легенды, герои - носители корпоративной культуры». <i>Форма контроля: презентация материала</i>
5. Особенности формирования корпоративной культуры за рубежом	Подготовка рефератов по вопросам темы. <i>Форма контроля: рецензирование и защита рефератов</i>

5. Указания по написанию контрольных работ для магистров

5.1. Требования к структуре.

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию темы: иметь титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы.

5.2. Требования к содержанию (основной части).

1 Во введении обосновывается актуальность темы, определяется цель работы, задачи и методы исследования.

2 При определении целей и задач исследования необходимо правильно их формулировать. Так, в качестве цели не следует употреблять глагол «сделать». Правильно будет использовать глаголы: «раскрыть», «определить», «установить», «показать», «выявить» и т.д.

3 Основная часть работы включает 2 - 4 вопроса, каждый из которых посвящается решению задач, сформулированных во введении, и заканчивается констатацией итогов.

4 Приветствуется иллюстрация содержания работы таблицами, графическим материалом (рисунками, схемами и т.п.).

5 Необходимо давать ссылки на используемую литературу.

6 Заключение должно содержать сделанные автором работы выводы, итоги исследования.

7 Вслед за заключением идет список литературы, который должен быть составлен в соответствии с установленными требованиями. Если в работе имеются приложения, они оформляются на отдельных листах, и должны быть соответственно пронумерованы.

5.3. Требования к оформлению.

Объём контрольной работы – 20-25 страниц формата А4, напечатанного с одной стороны текста (1,5 интервал, шрифт Times New Roman).

Тематика контрольных работ

1. Роль социальных коммуникаций в формировании корпоративной культуры
2. Социальные коммуникации как механизм формирования корпоративной культуры.
3. Эволюция учений о корпоративной культуре.
4. Исторические типы корпоративных культур.
5. Модели и этапы развития российской корпоративной культуры.
6. Внутриорганизационные коммуникации и их роль в формировании корпоративной культуры.
7. Содержание корпоративной культуры.
8. Виды корпоративного общения.
9. Структура корпоративной культуры.
10. Механизмы передачи корпоративной культуры.
11. Факторы поддержания и влияния на корпоративную культуру.
12. Системная модель корпоративной культуры.
13. Формирование корпоративной культуры.
14. Уровни социальной коммуникации и их взаимосвязь с представлениями об организации.
15. Проблемы сегментирования рынка и позиционирования корпоративной культуры.
16. Массовая коммуникация и корпоративная культура.
17. Феномен миссии в стратегическом целеполагании организации.
18. Корпоративная миссия организации.
19. Командный дух.
20. Уровни корпоративной культуры.
21. Система внутрифирменного информирования.
22. «Обратная связь» и слухи.
23. Роль бренда в формировании корпоративной культуры.
24. Специфические особенности формирования сайтов об организации в Интернете.
25. Перспективы развития теории и практики корпоративной культуры в России.
26. Особенности виртуальной коммуникации и корпоративная культура.
27. Медиатизация информационного пространства.
Роль масс-медиа в формировании корпоративной культуры.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Дементьева, Алла Геннадьевна.
Корпоративное управление : Учебник / Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации. - 1. - Москва : Издательство "Магистр", 2023. - 496 с. - (Магистратура). - ISBN 978-5-9776-0431-4. - ISBN 978-5-16-105068-2. - ISBN 978-5-16-012209-0.
URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=427809>
2. Дорофеев, В. Д. Менеджмент : учеб. пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопал. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 328 с.

Дополнительная литература:

1. Гапонова, О. С. Менеджмент: учебник/ О. С. Гапонова, Л.С.Данилова, Ю.Ю. Чилипенюк. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2019. - 480 с.
2. Тебекин, А. В. Менеджмент : учебник / А.В. Тебекин. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 384 с. <http://znanium.com/go.php?id=1066124>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.biblioclub.ru>
2. <http://znanium.com>

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения: MSOffice, PowerPoint.

Информационные справочные системы:

1. Электронные ресурсы образовательной среды Университета.