

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
факультет математики и компьютерных наук



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

29 мая 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

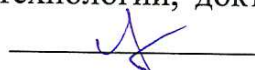
**Б1.В.ДВ.01.02 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В
ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЕ**

Направление подготовки:	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Направленность (профиль):	"Математика, Информатика"
Программа подготовки:	академическая
Форма обучения:	очная
Квалификация:	бакалавр

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура в информационной среде» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Программу составил:

профессор кафедры информационных образовательных технологий, доктор педагогических наук Луценко Е.В.



Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура в информационной среде» утверждена на заседании кафедры информационных образовательных технологий

протокол № 11 от 19 мая 2015 г.

Заведующий кафедрой ИОТ Грушевский С.П.



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) информационных образовательных технологий

протокол № 11 от 19 мая 2015 г.

Заведующий кафедрой ИОТ Грушевский С.П.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета математики и компьютерных наук

протокол № 3 от 23 мая 2015 г.

Председатель УМК факультета Титов Г.Н.



Рецензенты:

Исполнительный директор Н(Ч)ОУ СОШ «КМШ» Левкина Т.А.

Кандидат физ.-мат. наук, доцент, зав. кафедрой функ. анализа и алгебры КубГУ Барсукова В.Ю.

Министерство образования и науки Российской Федерации

1. Цели и задачи освоения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины – формирование знаний и умений, содействие становлению компетентностей бакалавров в области современной корпоративной культуры в информационной среде, о тех принципах, идеалах и ценностях, на которые она должна опираться, а также показать ее растущую роль в современной экономике; подготовка студентов к практическому применению полученных знаний, умений и навыков.

1.2 Задачи дисциплины

- изучение исторической эволюции отношений между экономикой и культурой;
- проведение сравнительного анализа существующих корпоративных культур;
- изучение природы, структуры, функций, основных понятий и ценностей корпоративной культуры;
- ознакомление с методами и способами формирования современной корпоративной культуры.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная культура в информационной среде» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана (Б1.В.ДВ.01.02).

Дисциплина базируется на знаниях, полученных по стандарту высшего образования 44.03.05 «Педагогическое образование», и является основой для решения исследовательских задач.

Для освоения дисциплины «Психология программирования» студенты используют совокупность компетенций, сформированных в процессе изучения дисциплин «Программирование», «Программное обеспечение ЭВМ», «Технологии web-программирования».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций ПК-13, ПК-14

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-13	способностью выявлять и формировать культурные потребности различных социальных групп	культурные потребности различных социальных групп	выявлять и формировать культурные потребности различных социальных групп	Современными способами выявления и формирования культурных потребностей различных социальных групп
1.	ПК-14	способностью разрабатывать и реализовывать культурно-	роли человеческого фактора при разработке программного обеспечения и	применять полученные знания по психологии программирования при изучении	методами человеческого фактора при разработке программного обеспечения и его

№ п.п.	Индекс компе- тенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающи- еся должны		
			знать	уметь	владеть
		просветитель- ские про- граммы	его приме- нении	других дисциплин и в своей проф. деятельности	применении

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по ви-
дам работ представлено в таблице.

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)
			4
Контактная работа, в том числе:		36,2	36,2
Аудиторная занятия (всего):		32	32
Занятия лекционного типа		16	16
Лабораторные занятия		–	–
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		16	16
Иная контактная работа:		4,2	4,2
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4	4
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2
Самостоятельная работа, в том числе:		35,8	35,8
Курсовая работа		–	–
Проработка учебного (теоретического) материала		20	20
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		8	8
Подготовка к текущему контролю		7,8	7,8
Контроль:		–	–
Подготовка к экзамену		–	–
Общая трудоем- кость	час.	72	72
	в том числе контактная работа	36,2	36,2
	зач. ед	2	2

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 4 семестре:

№ раз- дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауди- торная работа
			Л	ЛЗ	ПР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Тема 1. Культура и экономика	8	2	---	2	4
2.	Тема 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры	8	2	---	2	4
3.	Тема 3. Понятие, сущность и опреде-	8	2	---	2	4

№ раз- дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауди- торная работа
			Л	ЛЗ	ПР	
1	2	3	4	5	6	7
	ление современной корпоративной культуры					
4.	Тема 4. Основные понятия и ценности корпоративной культуры	8	2	---	2	4
5.	Тема 5. Структура современной корпоративной культуры	9	2	---	2	5
6.	Тема 6. Основные функции современной корпоративной культуры	9	2	---	2	5
7.	Тема 7. Современная корпоративная культура как сложная и открытая система	9	2	---	2	5
8.	Тема 8. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия	8,8	2	---	2	4,8
	<i>Итого:</i>		16	---	16	35,8

2.3Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№ раз- дела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Тема 1. Культура и экономика	Экономика, политика, культура – фундамент общества. Историческая эволюция отношений между экономикой и культурой: от синергии к аллергии. Античность и Средневековье – синергия, или органическое единство культуры и экономики. Новое время (17-18 вв.) – постепенное взаимное отдаление культуры и экономики, их мирное сосуществование. 19 век и возникновение между экономикой и культурой некой аллергии, взаимного недоверия, несовместимости. Ш. Бодлер об отношениях между промышленностью и искусством. Неравномерность развития различных областей культуры. Продолжение и усиление возникших тенденций в 20 в. Появление культурной индустрии как сектора экономики. Рождение и утверждение массовой культуры. Ориентация экономики и общества на материальное сверхпотребление. Господство массовой культуры, рекламы и моды. Маргинализация высокой культуры, подлинного творчества и художественных поисков. Появление культуры постмодернизма. Изменение отношений между экономикой и культурой в 80-е гг. 20 в. Новые – положительные и обнадеживающие моменты в развитии культуры. Возрождение и оживление интереса к настоящей, высокой культуре и подлинному искусству. Усиление роли культуры в высшем образовании. Возник-	Тестирование

№ раз-дела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		новение встречного движения культуры и экономики, их взаимная открытость. Создание Всемирной комиссии по культуре и развитию при ООН и ЮНЕСКО. Синергия между экономикой и культурой как условие восстановления единства между различными видами человеческой деятельности. Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.	
2.	Тема 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры	Первые корпоративные объединения в Древнем Риме (IV в. до н. э.) по принципу профессии. Возникновение, становление и развитие средневековых корпораций (11-14 вв.). Корпорация и город. Распространение и утверждение термина «корпорация». Основные характеристики корпорации. Устав корпорации. «Книга ремесел» Э. Буало. Средневековые корпорации на основе сословий: рыцари, студенты, ремесленники, купцы. Основные элементы ремесленной корпорации. Главный корпоративный принцип. Внутренняя жизнь корпорации: профессиональная регламентация, финансы, контроль, полиция, правосудие. Внешняя жизнь корпорации, отношения с государственной и городской властями. Дифференциация и иерархия корпораций – внутри и между ними. «Высшие» и «низшие» ремесла. Противоречия и кризисы (14 в.). Формирование первых элементов корпоративной культуры. Золотой век средневековых корпораций (15-16 вв.). Особенности корпораций Нового времени. Сложности и трудности в развитии корпораций в 17-18 вв. Противостояние ремесел и промышленности. Корпорации как тормоз в развитии капитализма. Критика корпораций со стороны Вольтера и Тюрго. Великая Французская революция и обострение кризиса корпораций. Возрождение корпораций на новой основе в 19 в. Особенности новых корпораций. Корпорации и профсоюзы. Возникновение понятия корпоративной культуры (Х. К. фон Мольтке). Корпоративные объединения в дореволюционной России. Эволюция корпораций в 20 в. Основные черты западных корпораций. Корпоративизм. Современные теории корпоративизма. Государственный корпоративизм (фашизм). Особенности корпоративных объединений в СССР. Современные типы корпораций. Становление корпораций в современной России. Корпорация (предприятие, компания, фирма, банк и т. п.) и корпоративная культура.	Тестирование
3.	Тема 3. Понятие, сущность и определение современной корпоративной культуры	Становление современной корпоративной культуры (70-80-е гг.). Условия и факторы формирования современной корпоративной культуры. Корпоративная культура и культура в целом: общее и особенное. Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры. Преобладание духовной составляющей. Влияние национального менталитета: своеобразие американской, японской и	Опрос

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
	ры	немецкой корпоративной культуры. Корпоративная культура как проекция национальной культуры на данное, конкретное предприятие. Особенности русской корпоративной культуры. Корпоративная культура как совокупность материальных и духовных ценностей, присущих данному предприятию. Корпоративная культура – один из основных элементов управления предприятием наряду с рынком и управленческой структурой. Корпоративная культура как «социальный клей, удерживающий целостность организации» (С. Роббинс), как «коллективное программирование мыслей, отличающих одну организацию от другой» (Г. Гофстеде). Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности. Корпоративная культура как составляющая экономического сознания коллектива данного предприятия. Основные черты корпоративной культуры. Видимые, поверхностные и скрытые, глубокие черты. Типы корпоративной культуры. Классификация типов корпоративной культуры Дж. Зонненфельда. Наличие корпоративной культуры – обязательный критерий компании в качестве состоявшегося человеческого сообщества (коллектива). Сильная корпоративная культура – непереносимое условие успешного развития предприятия. Корпоративная культура как «суть предприятия, присущая только ему и отличающая его от всех других» (М. Тевене). Корпоративная культура как философия «общей судьбы» коллектива данной организации.	
4.	Тема 4. Основные понятия и ценности корпоративной культуры	Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры. Организация и корпорация: сходства и различия. Корпоративность – качественная характеристика корпорации. Корпоративные отношения – особые отношения сотрудников предприятия между собой и их руководством. Корпоративное управление – система принятия решений, учитывающая интересы всех сотрудников предприятия. Корпоративная стратегия и корпоративная политика. Корпоративные ценности – эталоны и критерии оценки деятельности предприятия. Миссия компании – высшее предназначение, философия компании. Корпоративный кодекс предприятия. Корпоративный дух – особый общий настрой руководства и сотрудников компании. Фирменный стиль – один из регуляторов поведения корпорации и ее сотрудников. Имидж корпорации – наличие или отсутствие «доброго имени». Имидж и брэнд. Корпоративные ритуалы и корпоративные праздники. Отрицательные характеристики корпоративизма – корпоративный эгоизм, высокомерие, замкнутость, застойность.	Тестирование
5.	Тема 5. Структура современной	Системный принцип построения корпоративной культуры. Многослойность и многомерность корпоративной культуры. Различие в подходах к структуре корпоратив-	Реферативный доклад и презентации

№ раз- де- ла	Наименова- ние раздела	Содержание раздела	Форма теку- щего кон- троля
1	2	3	4
	корпоратив- ной культу- ры	ной культуры: американский, японский и российский подходы. Структура корпоративной культуры по А. Маслоу. Материальный и духовный уровни. Элементы материальной культуры. Культура средств труда и производства. Культура условий труда. Роль санитарно-гигиенических, психофизиологических, социально-психологических, эстетических факторов. Культура трудового процесса. Организация труда и производства. Американский и японский подходы. Тейлористско-фордистская парадигма организации труда. Современные виды научной организации труда. Основные элементы духовной культуры. Культура управления – организационная культура, культура руководства. Методы и стиль руководства. Организационная культура и корпоративная культура. Культура руководства предприятия и персонала. Культура сотрудника (личности) как человеческий капитал. Параметры человеческого капитала. Внутренняя и внешняя культура. Культура межличностных отношений, социальная ответственность, отношение к акционерам и клиентам. Клиентизм. Растущая роль человеческого капитала в корпоративной культуре и во всех видах деятельности. Другие элементы структуры: доминирующая культура, субкультура и контркультура.	
6.	Тема 6. Основные функции современной корпоративной культуры	Функции общей и корпоративной культуры: сходство и различие. Сохранение лучших элементов накопленной культуры и их передача новым поколениям. Производство новых ценностей, норм и правил и их накопление. Функция регламентации и регулирования поведения и отношений сотрудников. Оценочно-нормативная и смыслообразующая функции. Формирование положительного имиджа предприятия. Воздействие на усиление организационной эффективности компании, на повышение уровня научного обеспечения управления, научной организации труда, на улучшение координации и кооперации всех звеньев и сегментов технологической цепи, на оптимизацию организационной среды. Создание современного стиля управления. Мотивация эффективного труда. Развитие способности работать в команде. Побуждение к переходу на инновационные формы деятельности, к творческой инициативе, к готовности идти на риск. Формирование корпоративной мотивации, направленной на сближение и гармонизацию индивидуальных интересов и целей персонала с корпоративными целями всего предприятия. Стимулирование личного и профессионального роста. Усиление чувства идентичности. Развитие корпоративного мышления. Решение конфликтов, создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе. Рекреативная и компенсаторная функция.	Тестирование

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		Роль и значение корпоративных праздников.	
7.	Тема 7. Современная корпоративная культура как сложная и открытая система	Корпоративная культура как взаимодействие и синтез различных видов деятельности и культуры. Корпоративная культура и менеджмент. Тесная связь корпоративной культуры, корпоративной этики и деловой культуры. Пересечение корпоративной культуры с культурой правовой, профессиональной, технологической, информационно-коммуникационной, экономической, экологической, духовно-нравственной, национально-религиозной и т. д. Корпоративная культура и профессиональная этика, этика бизнеса. Корпоративная культура и психологическая культура.	Опрос
8.	Тема 8. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия	Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия. Совместная деятельность, объединяющая общими интересами и целями. Формирование чувства собственности. Обеспечение доступа каждому сотруднику к владению частью собственности в какой-либо форме. Наибольшая эффективность индивидуально-корпоративной собственности (С. Н. Федоров). Модели современной корпоративной культуры. Принцип патернализма в стиле руководства: предприятие как семья с общими интересами. Особый характер делового общения: минимизация субординационного и иерархического общения. Особое значение психологического фактора. Определяющая роль корпоративной культуры руководства компании. Значение престижа и имиджа фирмы для формирования корпоративной культуры персонала. Корпоративные праздники и их роль в создании корпоративной культуры. Создание возможностей для повышения компетенции, профессионализма, профессионального роста, самореализации. Использование возможностей PR.	Опрос

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
9	Тема 1. Культура и экономика	Экономика, политика, культура – фундамент общества. Историческая эволюция отношений между экономикой и культурой: от синергии к аллергии. Античность и Средневековье – синергия, или органическое единство культуры и экономики. Новое время (17-18 вв.) – постепенное взаимное отдаление культуры и экономики, их мирное сосуществование. 19 век и возникновение между экономи-	Фронтальный опрос на семинаре, доклады, устный ответ по вопросам семинара,

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		кой и культурой некой аллергии, взаимного недоверия, несовместимости. Ш. Бодлер об отношениях между промышленностью и искусством. Неравномерность развития различных областей культуры. Продолжение и усиление возникших тенденций в 20 в. Появление культурной индустрии как сектора экономики. Рождение и утверждение массовой культуры. Ориентация экономики и общества на материальное сверхпотребление. Господство массовой культуры, рекламы и моды. Маргинализация высокой культуры, подлинного творчества и художественных поисков. Появление культуры постмодернизма. Изменение отношений между экономикой и культурой в 80-е гг. 20 в. Новые – положительные и обнадеживающие моменты в развитии культуры. Возрождение и оживление интереса к настоящей, высокой культуре и подлинному искусству. Усиление роли культуры в высшем образовании. Возникновение встречного движения культуры и экономики, их взаимная открытость. Создание Всемирной комиссии по культуре и развитию при ООН и ЮНЕСКО. Синергия между экономикой и культурой как условие восстановления единства между различными видами человеческой деятельности. Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.	тестирование, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.
10.	Тема 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры	Первые корпоративные объединения в Древнем Риме (IV в. до н. э.) по принципу профессии. Возникновение, становление и развитие средневековых корпораций (11-14 вв.). Корпорация и город. Распространение и утверждение термина «корпорация». Основные характеристики корпорации. Устав корпорации. «Книга ремесел» Э. Буало. Средневековые корпорации на основе сословий: рыцари, студенты, ремесленники, купцы. Основные элементы ремесленной корпорации. Главный корпоративный принцип. Внутренняя жизнь корпорации: профессиональная регламентация, финансы, контроль, полиция, правосудие. Внешняя жизнь корпорации, отношения с государственной и городской властями. Дифференциация и иерархия корпораций – внутри и между ними. «Высшие» и «низшие» ремесла. Противоречия и кризисы (14 в.). Формирование первых элементов корпоративной культуры. Золотой век средневековых корпораций (15-16 вв.). Особенности корпораций Нового времени. Сложности и трудности в развитии корпораций в 17-18 вв. Противостояние ремесел и промышленности. Корпорации как тормоз в развитии капитализма. Критика корпораций со стороны Вольтера и Тюрго. Великая Французская революция и обострение кризиса корпораций. Возрождение корпораций на новой основе в 19 в. Особенности новых корпораций. Корпорации и профсоюзы. Возникновение понятия	Фронтальный опрос на семинаре, доклады, устный ответ по вопросам семинара, тестирование, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		корпоративной культуры (Х. К. фон Мольтке). Корпоративные объединения в дореволюционной России. Эволюция корпораций в 20 в. Основные черты западных корпораций. Корпоративизм. Современные теории корпоративизма. Государственный корпоративизм (фашизм). Особенности корпоративных объединений в СССР. Современные типы корпораций. Становление корпораций в современной России. Корпорация (предприятие, компания, фирма, банк и т. п.) и корпоративная культура.	
11.	Тема 3. Понятие, сущность и определение современной корпоративной культуры	Становление современной корпоративной культуры (70-80-е гг.). Условия и факторы формирования современной корпоративной культуры. Корпоративная культура и культура в целом: общее и особенное. Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры. Преобладание духовной составляющей. Влияние национального менталитета: своеобразие американской, японской и немецкой корпоративной культуры. Корпоративная культура как проекция национальной культуры на данное, конкретное предприятие. Особенности русской корпоративной культуры. Корпоративная культура как совокупность материальных и духовных ценностей, присущих данному предприятию. Корпоративная культура – один из основных элементов управления предприятием наряду с рынком и управленческой структурой. Корпоративная культура как «социальный клей, удерживающий целостность организации» (С. Роббинс), как «коллективное программирование мыслей, отличающих одну организацию от другой» (Г. Гофстеде). Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности. Корпоративная культура как составляющая экономического сознания коллектива данного предприятия. Основные черты корпоративной культуры. Видимые, поверхностные и скрытые, глубокие черты. Типы корпоративной культуры. Классификация типов корпоративной культуры Дж. Зонненфельда. Наличие корпоративной культуры – обязательный критерий компании в качестве состоявшегося человеческого сообщества (коллектива). Сильная корпоративная культура – неременное условие успешного развития предприятия. Корпоративная культура как «суть предприятия, присущая только ему и отличающая его от всех других» (М. Тевене). Корпоративная культура как философия «общей судьбы» коллектива данной организации.	Фронтальный опрос на семинаре, доклады, устный ответ по вопросам семинара, тестирование, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.
12.	Тема 4. Основные понятия и ценности корпоративной культуры	Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры. Организация и корпорация: сходства и различия. Корпоративность – качественная характеристика корпорации. Корпоративные отношения – особые отношения сотрудников предприятия между собой и их руководством. Корпоративное управление – система принятия	Фронтальный опрос на семинаре, доклады, устный ответ по вопросам

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		решений, учитывающая интересы всех сотрудников предприятия. Корпоративная стратегия и корпоративная политика. Корпоративные ценности – эталоны и критерии оценки деятельности предприятия. Миссия компании – высшее предназначение, философия компании. Корпоративный кодекс предприятия. Корпоративный дух – особый общий настрой руководства и сотрудников компании. Фирменный стиль – один из регуляторов поведения корпорации и ее сотрудников. Имидж корпорации – наличие или отсутствие «доброго имени». Имидж и брэнд. Корпоративные ритуалы и корпоративные праздники. Отрицательные характеристики корпоративизма – корпоративный эгоизм, высокомерие, замкнутость, застойность.	семинара, тестирование, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.
13.	Тема 5. Структура современной корпоративной культуры	Системный принцип построения корпоративной культуры. Многослойность и многомерность корпоративной культуры. Различие в подходах к структуре корпоративной культуры: американский, японский и российский подходы. Структура корпоративной культуры по А. Маслоу. Материальный и духовный уровни. Элементы материальной культуры. Культура средств труда и производства. Культура условий труда. Роль санитарно-гигиенических, психофизиологических, социально-психологических, эстетических факторов. Культура трудового процесса. Организация труда и производства. Американский и японский подходы. Тейлористско-фордистская парадигма организации труда. Современные виды научной организации труда. Основные элементы духовной культуры. Культура управления – организационная культура, культура руководства. Методы и стиль руководства. Организационная культура и корпоративная культура. Культура руководства предприятия и персонала. Культура сотрудника (личности) как человеческий капитал. Параметры человеческого капитала. Внутренняя и внешняя культура. Культура межличностных отношений, социальная ответственность, отношение к акционерам и клиентам. Клиентизм. Растущая роль человеческого капитала в корпоративной культуре и во всех видах деятельности. Другие элементы структуры: доминирующая культура, субкультура и контркультура.	Фронтальный опрос на семинаре, доклады, устный ответ по вопросам семинара, тестирование, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.
14.	Тема 6. Основные функции современной корпоративной культуры	Функции общей и корпоративной культуры: сходство и различие. Сохранение лучших элементов накопленной культуры и их передача новым поколениям. Производство новых ценностей, норм и правил и их накопление. Функция регламентации и регулирования поведения и отношений сотрудников. Оценочно-нормативная и смыслообразующая функции. Формирование положительного имиджа предприятия. Воздействие на усиление организационной эффективности компании, на повышение уровня	Фронтальный опрос на семинаре, доклады, устный ответ по вопросам семинара, тестирование, самостоя-

№ раз-дела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		научного обеспечения управления, научной организации труда, на улучшение координации и кооперации всех звеньев и сегментов технологической цепи, на оптимизацию организационной среды. Создание современного стиля управления. Мотивация эффективного труда. Развитие способности работать в команде. Побуждение к переходу на инновационные формы деятельности, к творческой инициативе, к готовности идти на риск. Формирование корпоративной мотивации, направленной на сближение и гармонизацию индивидуальных интересов и целей персонала с корпоративными целями всего предприятия. Стимулирование личного и профессионального роста. Усиление чувства идентичности. Развитие корпоративного мышления. Решение конфликтов, создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе. Рекреативная и компенсаторная функция. Роль и значение корпоративных праздников.	стоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.
15.	Тема 7. Современная корпоративная культура как сложная и открытая система	Корпоративная культура как взаимодействие и синтез различных видов деятельности и культуры. Корпоративная культура и менеджмент. Тесная связь корпоративной культуры, корпоративной этики и деловой культуры. Пересечение корпоративной культуры с культурой правовой, профессиональной, технологической, информационно-коммуникационной, экономической, экологической, духовно-нравственной, национально-религиозной и т. д. Корпоративная культура и профессиональная этика, этика бизнеса. Корпоративная культура и психологическая культура.	Фронтальный опрос на семинаре, доклады, устный ответ по вопросам семинара, тестирование, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.
16.	Тема 8. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия	Основные условия и факторы формирования и развития корпоративной культуры предприятия. Совместная деятельность, объединяющая общими интересами и целями. Формирование чувства собственности. Обеспечение доступа каждому сотруднику к владению частью собственности в какой-либо форме. Наибольшая эффективность индивидуально-корпоративной собственности (С. Н. Федоров). Модели современной корпоративной культуры. Принцип патернализма в стиле руководства: предприятие как семья с общими интересами. Особый характер делового общения: минимизация субординационного и иерархического общения. Особое значение психологического фактора. Определяющая роль корпоративной культуры руководства компании. Значение престижа и имиджа фирмы для формирования корпоративной культуры пер-	Фронтальный опрос на семинаре, доклады, устный ответ по вопросам семинара, тестирование, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по

№ раз-дела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		сонала. Корпоративные праздники и их роль в создании корпоративной культуры. Создание возможностей для повышения компетенции, профессионализма, профессионального роста, самореализации. Использование возможностей PR.	разделу.

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№ п/п	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1.	Культура и экономика	1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой ИОТ, протокол № 1 от 31 августа 2017 г., Барсукова В.Ю., Боровик О.Г., 2017–19с 2. Учебно-методические указания по структуре и оформлению бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации/ сост. М.Б. Астапов, О.А. Богдаренко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. 49с. 3.Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 306 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-
2.	Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры	1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой ИОТ, протокол № 1 от 31 августа 2017 г., Барсукова В.Ю., Боровик О.Г., 2017–19с 2. Учебно-методические указания по структуре и оформлению бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации/ сост. М.Б. Астапов, О.А. Богдаренко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. 49с. 3. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. Л. Тульчинский. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03469-1.[https://biblionline.ru/book/12792295-7F58-4C50-8CD8-A356FDA71BC6]
3.	Понятие, сущность и определение современной корпоративной	1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой ИОТ, протокол № 1 от 31 августа 2017 г., Барсукова В.Ю., Боровик О.Г., 2017–

№ п/п	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
	культуры	19с 2. Учебно-методические указания по структуре и оформлению бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации/ сост. М.Б. Астапов, О.А. Богдаренко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. 49с. 3. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 306 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-
4.	Основные понятия и ценности корпоративной культуры	1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой ИОТ, протокол № 1 от 31 августа 2017 г., Барсукова В.Ю., Боровик О.Г., 2017–19с 2. Учебно-методические указания по структуре и оформлению бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации/ сост. М.Б. Астапов, О.А. Богдаренко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. 49с. 3. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 306 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-
5.	Структура современной корпоративной культуры	1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой ИОТ, протокол № 1 от 31 августа 2017 г., Барсукова В.Ю., Боровик О.Г., 2017–19с 2. Учебно-методические указания по структуре и оформлению бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации/ сост. М.Б. Астапов, О.А. Богдаренко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. 49с. 3. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 306 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-
6.	Основные функции современной корпоративной культуры	1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой ИОТ, протокол № 1 от 31 августа 2017 г., Барсукова В.Ю., Боровик О.Г., 2017–19с 2. Учебно-методические указания по структуре и оформлению бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации/ сост. М.Б. Астапов, О.А. Богдаренко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. 49с. 3. <i>Абельская, Р. III.</i> Теория и практика делового общения для it-направлений : учебное пособие для вузов / Р. III. Абельская. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 111 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-06768-2. [https://biblionline.ru/book/1E9A0DED-C788-407C-B94F-D8BE9BD3731A]
7.	Современная корпоративная культура как сложная и открытая система	1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой ИОТ, протокол № 1 от 31 августа 2017 г., Барсукова В.Ю., Боровик О.Г., 2017–19с

№ п/п	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
		2. Учебно-методические указания по структуре и оформлению бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации/ сост. М.Б. Астапов, О.А. Богдаренко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. 49с. 3. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. Л. Тульчинский. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03469-1. [https://biblio-online.ru/book/12792295-7F58-4C50-8CD8-A356FDA71BC6]
8.	Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия	1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, утвержденные кафедрой ИОТ, протокол № 1 от 31 августа 2017 г., Барсукова В.Ю., Боровик О.Г., 2017–19с 2. Учебно-методические указания по структуре и оформлению бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации/ сост. М.Б. Астапов, О.А. Богдаренко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. 49с. 3. Абельская, Р. III. Теория и практика делового общения для it-направлений : учебное пособие для вузов / Р. III. Абельская. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 111 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-06768-2. [https://biblio-online.ru/book/1E9A0DED-C788-407C-B94F-D8BE9BD3731A]

3. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся:

- лекция-визуализация;
- проблемная лекция;
- «круглый стол»;
- использование образовательных сайтов;
- компьютерные занятия в режимах взаимодействия «преподаватель – учащийся» в системе «Эйдос».

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации.

- Текущий контроль проводится в форме представления и защиты студентами индивидуальных электронных портфолио, создаваемых в ходе изучения дисциплины. Портфолио включает следующие материалы: результаты выполненных практических работ, заданий для самостоятельной работы, список используемой литературы и Интернет-ресурсов.

Примерные темы рефератов

1. Перспективы развития интеллектуальных интерфейсов

2. Различные подходы к исследованию соотношения данных, информации и знаний
3. Управление знаниями в торговой фирме
4. Управление знаниями в производственной фирме
5. Управление знаниями и в IT-компании
6. Синтез и исследование семантической информационной модели: «Оценка рисков правонарушений по признакам почерка».
7. Синтез и исследование семантической информационной модели: «Оценка рисков страхования и кредитования физических лиц по их кредитным историям».
8. Синтез и исследование семантической информационной модели: «Прогнозирование успешности деятельности фирмы на основе оценки ее персонала».

4.2 Фонд оценочных средств для проведения итоговой аттестации.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Менеджмент и репутация фирмы.
2. Корпоративная культура. Характеристика корпоративной культуры.
3. Методы формирования и поддержания корпоративной культуры.
4. Функции корпоративной культуры.
5. «Кодекс этических норм» на предприятии. Его роль и значение.
6. Актуальность изучения управления персоналом в организациях современной России.
7. Особенности изучения управления персоналом в западно-европейской и американской социологии.
8. Изучение управления персоналом в отечественной литературе.
9. Социальная организация как среда управления персоналом, её структура.
10. Виды социальных организаций.
11. Цели социальной организации, проблемы их реализации.
12. «Болезни» организаций, их предупреждение.
13. Конфликты в организациях: причины и технология разрешения.
14. Бюрократизация организации: причины и способы преодоления.
15. Корпоративная культура: понятие и структура.
16. Пути и источники формирования корпоративной культуры.
17. Роль корпоративной культуры в управлении персоналом.
18. Особенности корпоративной культуры в современной России.
19. Управление персоналом: сущность, задачи и принципы.
20. Особенности управления персоналом в современных условиях.
21. Содержание структурно-диагностической модели управления.
22. Персонал как объект управления, его социально-психологическая характеристика.
23. Менеджер – главный субъект управления персоналом. Содержание его деятельности.
24. Основные направления деятельности менеджера по управлению персоналом.
25. Специфика управления персоналом в Зап. Европе и США.
26. Специфика управления персоналом в Японии.
27. Социально-психологические методы деятельности менеджера по управлению персоналом.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Абельская, Р. Ш. Теория и практика делового общения для it-направлений : учебное пособие для вузов / Р. Ш. Абельская. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 111 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-06768-2. [<https://biblio-online.ru/book/1E9A0DED-C788-407C-B94F-D8BE9BD3731A>]
2. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под ред. В. Г. Смирновой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 306 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-2. [<https://biblio-online.ru/book/56464D93-613C-4AD8-A5B0-18B3AF37EEF5>]
3. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. Л. Тульчинский. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03469-1. [<https://biblio-online.ru/book/12792295-7F58-4C50-8CD8-A356FDA71BC6>]

5.2 Дополнительная литература:

4. Абельская, Р. Ш. Теория и практика делового общения для it-направлений : учебное пособие для вузов / Р. Ш. Абельская. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 111 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-06768-2. [<https://biblio-online.ru/book/1E9A0DED-C788-407C-B94F-D8BE9BD3731A>]

5.3. Периодические издания:

Периодические издания не предусмотрены

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

- Интернет-ресурсы <http://metodist.lbz.ru> – Методическая служба издательства «БИНОМ.
- Электронный доступ к авторефератам <http://vak.ed.gov.ru/search/>
<http://vak.ed.gov.ru/announcements/techn/581/>

- Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ) <http://diss.rsl.ru/>
- Бесплатная специализированная поисковая система Scirus для поиска научной информации <http://www.scirus.com>
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Официальный сайт] <http://window.edu.ru/window>
- Журнал “Компьютерные инструменты в образовании” [Официальный сайт] <http://www.ipo.spb.ru/journal>
- Библиотека электронных учебников [Официальный сайт] <http://www.book-ua.org/>
- Сайт: http://www.levi.ru/guests/psychology_programming.php
- Сайт: http://www.computer-museum.ru/books/n_collection/psychology.htm
- Сайт: <http://www.intuit.ru/studies/courses/2262/160/lecture/4424?page=2>
- Сайт: http://psychology_pedagogy.academic.ru/14098/ПСИХОЛОГИЯ ПРОГРАММИРОВАНИЯ
- Сайт: http://www.open-security.org/bezopasnostj_po_ks/psihologiya_programmirovaniya
- Сайт: <https://habrahabr.ru/post/207652/>
- Сайт проф.Е.В.Луценко: <http://lc.kubagro.ru/>
- Сайт: http://dev.aidos.online/promobot_test/
- Сайт: http://lc.kubagro.ru/aidos/aidos06_lec/lec_07.htm
- Сайт: Psychology of Programming Interest Group: <http://www.ppig.org/> (для достижения продвинутого уровня подготовки по данной дисциплине учащимся желательно зарегистрироваться и общаться на этом сайте)

7.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Лекционные занятия проводятся по основным разделам дисциплины. Они дополняются практическими занятиями в ходе которых студенты отвечают на вопросы семинаров, готовят доклады и рефераты на заданные темы. Огромное значение придается самостоятельной работе студентов. Она предполагает систематический характер. Студентам рекомендуется после прослушивания лекций чтение соответствующих разделов тех или иных учебников. Выполнение домашних заданий, домашних контрольных работ и индивидуальных работ.

Форма текущего контроля знаний – посещение лекционных занятий, работа студента на практических занятиях, решение им предложенных заданий, опросы, контрольные работы, тесты, подготовка докладов-презентаций по изученным разделам.

Контрольные работы оцениваются в баллах, сумма которых дает рейтинг каждого обучающегося. В баллах оцениваются не только знания и навыки обучающихся, но и их творческие возможности: активность, неординарность решений поставленных проблем, умение формулировать и решать научную проблему. При этом:

- контрольные работы оцениваются по пятибалльной системе;
- семинарские занятия, на которых контроль осуществляется при ответе у доски, фронтальном опросе и при проверке домашних заданий – также по пятибалльной системе.

В соответствии с учебным планом итоговой формой аттестации является зачет. Зачет сдается студентом после выполнения контрольных работ и выполнения работы по самостоятельному изучению предложенных преподавателем разделов курса с предварительными методическими рекомендациями и указаниями лектора.

Критерии оценки:

- **оценка «зачтено»:** студент владеет теоретическими знаниями по данному разделу, знает методы доказательств теорем, допускает незначительные ошибки в ответах на вопросы и при решении тестовых заданий; студент умеет правильно объяснять изученный в течение семестра учебный материал, иллюстрируя его примерами и контрпримерами;

- **оценка «не зачтено»:** материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры по изученному курсу, у него довольно ограниченный объем знаний программного теоретического материала.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

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

8.1 Перечень информационных технологий.

Мультимедийные курсы лекций; интерактивные тестовые технологии; интерактивная доска; использование компьютерных программ при выполнении заданий; защита докладов-рефератов в виде презентации.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Операционная система MS Windows.
- Интегрированное офисное приложение MS Office.
- Adobe Reader.
- DjVu
- система «Эйдос»: http://lc.kubagro.ru/aidos/_Aidos-X.htm

8.3 Перечень необходимых информационных справочных систем

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

ЭБС "Университетская библиотека онлайн" (<https://biblioclub.ru/>)

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru/window>

Библиотека электронных учебников <http://www.book-ua.org/>

РУБРИКОН – информационно-энциклопедический проект компании «Русс портал» <http://www.rubricon.com/>.

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, специально оборудованная мультимедийными демонстрационными комплексами, учебной мебелью
2	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное учебной мебелью, презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО).
3	Лабораторные занятия	Помещение для проведения лабораторных занятий оснащенное учебной мебелью, персональными компьютерами с доступом к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации
4	Групповые (индивидуальные) консультации	Помещение для проведения групповых (индивидуальных) консультаций, учебной мебелью, оснащенное презентаци-

	сультации	онной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением
5	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Помещение для проведения текущей и промежуточной аттестации, оснащенное учебной мебелью, презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением
6	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета