

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 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

Хагуров Т.А.

29 мая 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**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
Форма обучения:	очная
Квалификация:	бакалавр

Краснодар 2020

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 экономических наук Луценко Е.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры информационных образовательных технологий
протокол № 11 от 14.04.2020
Заведующий кафедрой ИОТ Грушевский С.П.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) информационных образовательных технологий
протокол № 11 от 14.04.2020
Заведующий кафедрой ИОТ Грушевский С.П.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета Математики и компьютерных наук
протокол № 2 от 30.04.2020
Председатель УМК факультета Шмалько С.П.

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.

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, формирование культурных потребностей различных социальных групп;
- проведение сравнительного анализа существующих корпоративных культур, реализация культурно-просветительских программ;
- изучение природы, структуры, функций, основных понятий и ценностей корпоративной культуры, культурных потребностей различных социальных групп;
- ознакомление с методами и способами формирования современной корпоративной культуры, роли человеческого фактора при разработке программного обеспечения.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная культура в информационной среде» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1.

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

Для освоения дисциплины «Корпоративная культура в информационной среде» 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 УК-1, ПКО-1.

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Способы осуществления поиска информации	выявлять и формировать системный подход для решения задач	современными способами выявления и формирования информации на основе критического анализа и синтеза
2.	ПКО-1	Способен осваивать и использо-	Основные базовые научно-	применять полученные знания	методами челове-

№ п.п.	Индекс компе- тенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучаю- щиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		вать базовые научно-теоретические знания и практические умения по предмету в профессиональной деятельности	теоретические знания и практические умения	по психологии программирования при изучении других дисциплин и в своей проф. деятельности	ского фактора при разработке программного обеспечения и его 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 видам работ представлено в таблице.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)
		4
Контактная работа, в том числе:	38,2	38,2
Аудиторные занятия (всего):	34	34
Занятия лекционного типа	16	16
Лабораторные занятия	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	18	18
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:	33,8	33,8
<i>Курсовая работа</i>	-	-
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	20	20
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	10	10
<i>Реферат</i>	-	-
Подготовка к текущему контролю	3,8	3,8
Контроль:	-	-
Подготовка к экзамену	-	-
Общая трудоёмкость	час.	72
	в том числе контактная работа	38,2
	зач. ед	2

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости 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 определение современной корпоративной культуры	8	2	---	2	4
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	---	4	2,8
	<i>Итого:</i>		16	---	18	33,8

2.3 Содержание 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	Устный опрос на лекции

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		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.	
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.	Устный опрос на лекции
3.	Тема 3. Понятие, сущ-	Становление современной корпоративной культуры (70-80-е гг.). Условия и факторы формирования современной	Устный опрос на

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
	ность и определение современной корпоративной культуры	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 – 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.	лекции
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. Firmenный стиль – один из регуляторов поведения корпорации и ее сотрудников. Имидж корпорации – наличие или отсутствие «добраго имени». Имидж и брэнд. Корпоративные ритуалы и корпоративные праздники. Отрица-	Устный опрос на лекции

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		тельные характеристики корпоративизма – корпоративный эгоизм, высокомерие, замкнутость, застойность.	
5.	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.	Устный опрос на лекции
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. Сти-	Устный опрос на лекции

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		мулирование 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.	
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.	Устный опрос на лекции
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.	Устный опрос на лекции

2.3.2 Занятия семинарского типа

№ раздела	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 Средне-	Подготовка сообщений, презентаций,

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		<p>вековые – 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. 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.</p>	<p>устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.</p>
2	<p>Тема 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры</p>	<p>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</p>	<p>Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.</p>

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		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.	
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 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.	Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.
4	Тема 4. Основные по-	Понятия и категории, идеалы и ценности корпоративной культуры. Организация и корпорация: сходства и разли-	Подготовка сообщений,

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
	нятия и ценности корпоративной культуры	чия. 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 «добраго имени». Имидж и брэнд. Корпоративные ритуалы и корпоративные праздники. Отрицательные характеристики корпоративизма – корпоративный эгоизм, высокомерие, замкнутость, застойность.	презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.
5	Тема 5. Структура современной корпоративной культуры	Системный принцип построения корпоративной культуры. Многослойность и многомерность корпоративной культуры. Различия 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.	Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.
6	Тема 6. Основные функции современной корпоратив-	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 отноше-	Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
	ной культуры	ний 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. Роль и значение корпоративных праздников.	семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.
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.	Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по разделу.
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	Подготовка сообщений, презентаций, устный ответ по вопросам семинара, самостоятельные работы по темам семинарских занятий, контрольные по

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
		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.	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)

№	Наименование раздела	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	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	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	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	Подготовка к текущему контролю	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются 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.

3. Образовательные технологии

Семестр	Вид занятия	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
4	Семинарское занятие	Компьютерная симуляция по теме: «Культура и экономика»	2
	Семинарское занятие	Разбор конкретных ситуаций (кейс-метод) по теме: «Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры»	2
	Семинарское занятие	Компьютерная симуляция по теме: «Основные функции современной корпоративной культуры»	2
	Семинарское занятие	Разбор конкретных ситуаций (кейс-метод) по теме: «Современная корпоративная культура как сложная и открытая система»	2
	Семинарское занятие	Компьютерная симуляция по теме: «Понятие, сущность и определение современной корпоративной культуры»	2
	Семинарское занятие	Тренинг по теме: «Структура современной корпоративной культуры»	2
	Семинарское занятие	Тренинг по теме: «Современная корпоративная культура как сложная и открытая система»	2
	Семинарское занятие	Метод проектов по теме: «Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия»	2
<i>Итого:</i>			16

Тренинг – форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков; метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения проблем.

Метод проектов – система организации обучения, при которой обучающиеся приобретают знания и умения в процессе самостоятельного планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий – проектов.

Компьютерная симуляция – это максимально приближенная к реальности имитация различных процессов (физических, химических, экономических, социальных и проч.) и (или) деятельности с использованием программного обеспечения образовательного назначения.

Разбор конкретных ситуаций (кейс-метод). Метод кейсов представляет собой изучение, анализ и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент времени.

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 вклю-

чает следующие материалы: результаты выполненных практических работ, заданий для самостоятельной работы, список используемой литературы и Интернет-ресурсов.

Примерные вопросы для устного опроса по курсу

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-компаниях
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:

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 167 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02520-0. [<https://biblio-online.ru/book/korporativnaya-kultura-413973>]
2. Астапчук, В. А. Корпоративные информационные системы: требования при проектировании : учебное пособие для вузов / В. А. Астапчук, П. В. Терещенко. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 110 с. — (Серия : Университеты России). —

ISBN 978-5-534-08410-8. [https://biblio-online.ru/book/korporativnye-informacionnye-sistemy-trebovaniya-pri-proektirovanii-424989]

5.3. Периодические издания:

Периодические издания не предусмотрены

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

Сайт проф.Е.В.Луценко: <http://lc.kubagro.ru/>

Сайт: Psychology of Programming Interest Group: <http://www.ppig.org/>

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 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.

8.3 Перечень необходимых информационных справочных систем

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

Электронная библиотечная система "Университетская библиотека онлайн" (<https://biblioclub.ru/>)

Электронная библиотечная система издательства "Лань" <https://e.lanbook.com>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.biblio-online.ru/>

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО): MathCAD, Maple, Mathematica, Matlab. Ауд. 302Н, 303Н, 308Н, 505А, 507А, 101А, 105А
	Аудитории для проведения занятий семинарского типа	Специальные помещения для проведения занятий семинарского типа. Ауд. 302Н, 303Н, 308Н, 505А, 507А, 310Н, 318Н, 219С, 101А, 105А, 219С
	Групповые (индивидуальные) консультации	Помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Ауд. 301Н, 309Н, 316Н, 320Н
	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Помещение для проведения текущей и промежуточной аттестации. Ауд. 301Н, 302Н, 303Н, 101А, 217С, 219С
	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. Ауд. 305Н