

# МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
профессионального образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления и психологии  
Кафедра общего, стратегического, информационного менеджмента и  
бизнес-процессов

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,  
качеству образования, первый  
проректор Хазуров Т.А.  
«27» апреля 2018 г.



## РАБОЧАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### Б1.В.ДВ.11.01 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Направление подготовки	<i>38.04.02 Менеджмент</i>
Направленность (профиль)	<i>Контроллинг в организации</i>
Программа подготовки	<i>академическая</i>
Форма обучения	<i>заочная</i>
Квалификация (степень) выпускника	<i>магистр</i>

Краснодар, 2018

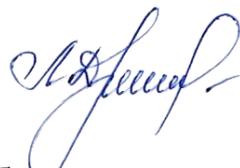
Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент

Программу составили:

Заведующий кафедрой, руководитель магистерской программы, доктор экономических наук, доцент Ермоленко В.В.



Доцент кафедры, кандидат экономических наук, доцент Ланская Д.В.



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры общего, стратегического, информационного менеджмента и бизнес-процессов протокол № 14 «17» апреля 2018 г.

Заведующий кафедрой Ермоленко В.В.



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) протокол № 14 «17» апреля 2018 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей) Ермоленко В.В.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 7 от «20» апреля 2018 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Маслак Светлана Ивановна, заместитель генерального директора ООО «Комплексный инжиниринг».

Фалько Сергей Григорьевич, заведующий кафедрой «Экономика и организация производства» МГТУ им. Н.Э. Баумана, исполнительный директор некоммерческого партнерства «Объединение контроллеров России», доктор экономических наук, профессор.

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины

### 1.1 Цели освоения дисциплины

**Целью** дисциплины является приобретение студентами необходимой суммы знаний и умений в области формирования корпоративной культуры, а также межличностных, внутригрупповых и межгрупповых отношений персонала организации и во взаимоотношениях с субъектами внешней среды

**Объектом** изучения является отношения взаимодействия между персоналом, группами персонала, между собственником и менеджерами.

**Предметом** изучения являются отношения, возникающие в организации в процессе бизнес – деятельности, в ходе управления, в формальной и неформальной обстановке, внутри организации и с субъектами внешней среды (стейкхолдерами).

### 1.2 Задачи освоения дисциплины

Для достижения целей решаются следующие задачи изучения дисциплины:

*Теоретическая компонента*

- 1) исследование содержания и структуры различных школ корпоративной культуры;
- 2) изучение основных терминов предметной области корпоративной культуры;
- 3) изучение содержания факторов, определяющих необходимость формирования инновационной корпоративной культуры в корпорации экономики знаний;
- 4) изучение современных подходов в формировании инновационной корпоративной культуры корпорации;

*Познавательная компонента*

- 5) рассмотрение многообразия практик корпоративной культуры;
- 6) изучение современных подходов к исследованию культурного капитала корпорации;

*Практическая компонента*

- 7) постановка проблем формирования и развития корпоративной культуры как корпоративного института;
- 8) умение разрабатывать кодекс корпоративной культуры.

### 1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.11.01 Корпоративная культура относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Изучение дисциплины базируется на теоретической базе, освоенной студентами при изучении дисциплин в рамках магистратуры: Управленческая экономика, История и современные проблемы менеджмента, Управление нематериальными активами, Контроллинг / Аудит персонала.

В свою очередь, изучение дисциплины обеспечивает возможность успешного освоения студентами следующих дисциплин основной образовательной программы: Инструменты реализации стратегии, Управление конкурентоспособностью, также прохождения производственной практики и выполнения ВКР.

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 общекультурных/общепрофессиональных/профессиональных компетенции (ОК/ОПК/ПК): ОК-3; ОПК-2; ПК-8.

Код	Формируемая компетенция	Этапы формирования компетенции	Содержание этапа формирования компетенции
ОК-3	Готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.	Начальный этап (знания)	<b>Знать:</b> содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития, способы его реализации при решении профессиональных задач, подходы и ограничения при использовании творческого потенциала.
		Продвинутый этап (навыки)	<b>Уметь:</b> формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их самореализации с учётом индивидуально-личностных особенностей и возможностей использования творческого потенциала.
		Завершающий этап (умения)	<b>Владеть:</b> приемами и технологиями формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала.
ОПК-2	Готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Начальный этап (знания)	<b>Знать:</b> этические нормы и основные модели организационного поведения; особенности работы членов трудового коллектива.
		Продвинутый этап (навыки)	<b>Уметь:</b> анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде на общий результат.
		Завершающий этап (умения)	<b>Владеть:</b> технологиями эффективной коммуникации; анализировать и координировать деятельность трудового коллектива.
ПК-8	Способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.	Начальный этап (знания)	<b>Знать:</b> сущность научной проблемы и научной задачи; нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; методы анализа научной информации, изучения отечественного и зарубежного опыта по тематике исследования; особенности своей будущей профессии.
		Продвинутый этап (навыки)	<b>Уметь:</b> осуществлять подбор и проводить анализ научной информации; ставить задачи для научного исследования на основе анализа научной и патентной литературы; содержательно и лаконично излагать полученные результаты научных исследований, и правильно оформлять их.
		Завершающий этап (умения)	<b>Владеть:</b> навыками проведения конкретных научных исследований в рамках работ по научным темам; навыками грамотного

			изложения результатов собственных научных исследований (отчеты, рефераты, доклады и др.); способностью аргументировано защищать и обосновывать полученные результаты исследований.
--	--	--	--

## 2 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1 Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часа), их распределение по видам работ (для студентов заочной формы обучения).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		9	A	B	C
<b>Контактная работа, в том числе:</b>	<b>16,2</b>			<b>8</b>	<b>8,2</b>
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>16</b>			<b>8</b>	<b>8</b>
Занятия лекционного типа	8			6	2
Лабораторные занятия					
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	8			8	
<b>Иная контактная работа:</b>	<b>0,2</b>				<b>0,2</b>
Контроль самостоятельной работы (КСР)					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				0,2
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>88</b>			22	66
Курсовая работа					
Проработка учебного (теоретического) материала	82			22	60
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	6				6
Реферат					
Подготовка к текущему контролю					
<b>Контроль:</b>	<b>3,8</b>				<b>3,8</b>
Подготовка к зачету	3,8				3,8
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>108</b>		<b>36</b>	<b>72</b>
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>16,2</b>			
	<b>зач. ед</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	<b>2</b>

## 2.2. Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам и темам дисциплины для студентов очной и заочной форм обучения

Разделы дисциплины, изучаемые в 9 семестре

№ темы	Наименование тем	Заочная форма				
		Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СРС
Л	ПЗ (С)		ЛР			
	ВВЕДЕНИЕ	1	1			
1.	Понятие и структура корпоративной культуры	11	1			10
2.	Содержание отношений корпоративной культуры	12	2			10
3.	Функции корпоративной культуры	10				10
4.	Корпоративная этика	12		2		10
5.	Корпоративная культура управленческого общения	10				10
6.	Корпоративная культура организации	12		2		10
7.	Корпоративный этикет и культура общения	9		2		7
8.	Неофициальные встречи с деловыми партнерами. Банкеты, встречи и приемы	7				7
9.	Корпоративный имидж	11	2	2		7
10.	Особенности формирования инновационной корпоративной культуры в организации	8	1			7
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	1	1			
	<b>Всего:</b>	<b>104</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		<b>88</b>

Содержание разделов и тем дисциплины

№ темы	Наименование раздела и темы	Содержание темы	Форма текущего контроля
	ВВЕДЕНИЕ	Роль корпоративной культуры в организации (корпорации, фирме), как инструмента реализации стратегии ее развития, элемента нематериальных активов и элемента человеческого капитала. Порядок изучения дисциплины. Связь с другими дисциплинами.	
1	Понятие и структура корпоративной культуры	Сущность корпоративной культуры. Корпоративная и организационная культура. Множественность аспектов организационной культуры. Связь со стратегией, целями и задачами	

		организации. Типология корпоративных культур. Этапы управления формированием и развитием корпоративной культуры.	
2	Содержание отношений корпоративной культуры	Характеристики корпоративной культуры С.П. Роббинса: личная инициатива, степень риска, направленность действий, согласованность действий, управленческая поддержка, контроль, идентичность, система вознаграждений, конфликтность, модели взаимодействия. Характеристики Ф. Харриса и Р. Морана: коммуникационная система и язык общения, внешний вид, что и как едят люди, осознание времени, ценности и нормы, вера во что-то и отношение или расположенность к чему-то, процесс развития работника и научение, трудовая этика. Типы организаций. Модель отношений между содержанием культуры организации, её проявлением, восприятием и интерпретацией работниками В. Сате. Стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный. Решетка менеджмента Г. Кунца и С. О'Даниела. Применимость ценностей к различным организационным процессам. Субкультуры и контркультуры.	
3	Функции корпоративной культуры	Формирование имиджа корпорации, чувство общности её членов. Усиление вовлечённости в дела организации и системы её социальной стабильности. Средство контроля форм поведения сотрудников. Социализация и эндоктринация новых сотрудников. Специфические функции культуры в корпорации.	
4	Корпоративная этика	Теоретические основы этики корпоративных отношений. Этические проблемы корпоративных отношений. Связь корпоративной культуры и корпоративной этики. Этические принципы и нормы ведения дел. Кодексы делового поведения и делового общения.	Эссе
5	Корпоративная культура управленческого общения	Особенности управленческого общения. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении. Проблема уверенности в процессе управленческого общения. Культура принятия решений в	

		организации.	
6	Корпоративная культура организации	Корпорация глазами сотрудников. Сильная корпоративная культура и ее роль в формировании конкурентоспособности организации (компании). Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации. <i>Оценка корпоративной культуры</i>	Групповая работа
7	Корпоративный этикет и культура общения	Коммуникативная культура в деловом общении. Этикет установления контактов. Речевой этикет делового разговора. Коммуникативная культура в деловом общении. Правила международной вежливости.	
8	Неофициальные встречи с деловыми партнерами. Банкеты, встречи и приемы	Виды банкетов. Сервировка банкетного стола. Банкет-фуршет. Банкет-коктейль. Банкет-чай. Свадебный банкет. Неофициальные встречи в течение рабочего дня. Корпоративные праздники на работе. Торжественные приемы дома. Условия успешного проведения приемов и банкетов. Блюда и напитки. Порядок обслуживания гостей. Типы приемов «а-ля фуршет». Поведение в ресторане.	
9	Корпоративный имидж	Взаимосвязь имиджа и этикета. Правильный выбор модели поведения. Этикетные модели. Этикет приветствия и представления. Культура внешнего вида персонала компании. Стили и история костюма. Современная деловая одежда: детали и ситуации. Протокольные мероприятия. Женская и мужская деловая одежда. Визитные карточки и порядок их обмена. Внешний вид офиса и рабочих мест. <i>Программа формирования имиджа корпорации</i>	Групповая работа
10	Особенности формирования инновационной корпоративной культуры в организации	Инновационная деятельность и ее взаимосвязь с корпоративной культурой. Особенности структуры и содержания инновационной корпоративной культуры. <i>Кодекс корпоративной культуры</i>	
11	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	Важность различных аспектов корпоративной культуры. Ключевые проблемы формирования корпоративной культуры современной организации.	

### 2.3. Темы лабораторных занятий.

Лабораторные занятия учебным планом основной образовательной программы не предусмотрены

### 2.4. Темы практических (семинарских) занятий

№ темы	Наименование темы	Тема семинара	Заочная форма	
			Время	Форма текущего контроля
4	Корпоративная этика	Корпоративная этика	2	
6	Корпоративная культура организации	Корпоративная культура организации	2	Анкета «оценка КК корпорации»
7	Корпоративный этикет и культура общения	Корпоративный этикет и культура общения	2	Тест
9	Корпоративный имидж	Корпоративный имидж. Особенности формирования инновационной корпоративной культуры в организации	2	Проект «Программа формирования имиджа корпорации»
<b>Всего:</b>			<b>8</b>	

#### 2.5. Темы курсовых проектов и работ

Не предусмотрены

#### 2.6. Темы рефератов

не предусмотрены

#### 2.7. Темы эссе

№ п/п	Наименование темы
1.	Анализ теорий корпоративной культуры
2.	Три уровня изучения организационной культуры (по Э. Шейну)
3.	Корпоративные субкультуры и контркультуры
4.	Соотношение организационной культуры и поведения
5.	Проблемы корректировки корпоративной культуры
6.	Инструменты формирования позитивного образа компании
7.	Имидж и корпоративная культуры.
8.	Корпоративная культура как инструмент управления – задачи, возможности, ожидаемый результат
9.	Применение современных методов мотивации различных категорий персонала (на примере предприятия)
10.	Инструменты продвижения и поддержания корпоративной политики
11.	Современные концепции ведения деловых переговоров
12.	Корпоративная культура – инструмент стратегического развития человеческого капитала в многонациональной организации
13.	Факторы устойчивости процесса развития корпорации в поликультурной среде
14.	Организационная идентичность и корпоративная культура
15.	Роль менеджмента в формировании и поддержании корпоративной культуры
16.	Развитие персонала корпорации и культурные традиции

17.	Проблемы межкультурной коммуникации: сигналы «чужого»
18.	Деловая межкультурная коммуникация и этноспецифические помехи
19.	Коммуникативное сознание, поведение и особенности межкультурной коммуникации
20.	Темы по предложению студентов

### **3 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ НА АУДИТОРНЫХ ЗАНЯТИЯХ**

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

#### **3.1 Лекции**

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебной программы.

На первой лекции лектор во вводной части обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

#### **3.2 Семинарские (практические) занятия**

Семинарские (практические занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы и большинство тем.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач малыми группами в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и обоснованность рассуждений.

**Дискуссия** - форма учебной работы, в рамках которой студенты высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание студентами эссе, тезисов или рефератов по предложенной тематике.

Групповая работа - метод организации совместной коллективной деятельности, позволяющий в процессе непосредственного общения путем логических доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии. Целью групповой работы является интенсивное и продуктивное решение групповой задачи. Метод групповой дискуссии обеспечивает глубокую проработку имеющейся информации, возможность высказывания студентами разных точек зрения по заданной преподавателем проблеме, тем

самым, способствуя выработке адекватного в данной ситуации решения. Метод групповой дискуссии увеличивает вовлеченность участников в процесс этого решения, что повышает вероятность его реализации.

Данный комплекс методов обучения используется в учебном процессе при проведении семинарских занятий.

### 3.3 Самостоятельная работа студента

Для успешного усвоения курса необходимо посещать аудиторные занятия и вести систематическую самостоятельную работу. При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя

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

### 3.4 Формы проведения занятий и формируемые компетенции

Формы проведения занятий	Коды сформированных компетенций
Вводная диалоговая лекция №1	ПК – 8, ОПК 2, ОК-3
Проблемная лекция № 2	ПК – 8, ОПК 2, ОК-3
Проблемная лекции № 3	ПК – 8, ОПК 2, ОК-3
Диалоговая лекции № 4	ПК – 8, ОПК 2, ОК-3
Интерактивная лекция № 7	ПК – 8, ОПК 2, ОК-3
Корпоративная культура управленческого общения. Семинар №1.	ПК – 8, ОПК 2, ОК-3
Корпоративная культура организации. Семинар № 2.	ПК – 8, ОПК 2, ОК-3
Корпоративный этикет и культура общения. Семинар № 3.	ПК – 8, ОПК 2, ОК-3
Корпоративный имидж. Семинар № 4.	ПК – 8, ОПК 2, ОК-3

## 4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

	Тест	Групповая работа	Эссе
ОК-3		+	+
ОПК-2	+	+	+
ПК-8		+	+

#### 4.2 Групповая работа

Оцениваются следующие компетенции

ОК-3: Готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

ОПК-2: Готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.

ПК-8: Способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.

*Групповая работа проводится по темам:*

- Корпоративная культура организации.
- Корпоративный имидж. Особенности формирования инновационной корпоративной культуры в организации.

Участникам групповой работы выставяются оценки:

*Отлично* – студенты показали готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, уверенные навыки в проведении коммуникации в устной форме по изложению и обоснованию личной профессиональной позиции по формированию корпоративной культуры, способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость корпоративной культуры и имиджа

*Хорошо* - студенты показали готовность к саморазвитию, самореализации, навыки в проведении коммуникации в устной форме по изложению и обоснованию личной профессиональной позиции по формированию корпоративной культуры, способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость корпоративной культуры.

*Удовлетворительно* – студенты показали готовность к саморазвитию, самореализации, навыки в проведении коммуникации в устной, способность обосновывать актуальность, практическую значимость корпоративной культуры.

#### 4.3 Эссе

Оценивается следующая компетенция

ОК-3: Готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

ОПК-2: Готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.

ПК-8: Способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования.

Эссе выполняется студентом по одной из тем на выбор и включает изложение личностной профессиональной позиции. Автору эссе выставяется:

*Зачтено* – студент показал уверенные навыки в проведении коммуникации в письменной форме по изложению и обоснованию темы, выводы содержат личную профессиональную позицию по одной из тем Корпоративной этики, способность обосновывать значимость избранной темы, знание основных понятий.

*Незачтено* – студент в реферате не раскрыл тему и не продемонстрировал навыки письменной коммуникации.

#### 4.4. Перечень вопросов, выносимых на зачет по учебной дисциплине „корпоративная культура“

1. Принципы, функции и цели корпоративной культуры организации
2. Характеристики корпоративной культуры С.П. Роббинса. Типы организаций
3. Содержание организационной культуры (по Харрису и Р. Морану)
4. Модели отношений между содержанием культуры организации и интерпретацией работниками (по В. Сате)
5. Стили руководства организацией: авторитарный, демократический, либеральный
6. Субкультуры и контркультуры
7. Формирование имиджа корпорации
8. Этические проблемы корпоративных отношений
9. Связь корпоративной культуры и корпоративной этики
10. Кодексы делового поведения и делового общения
11. Особенности управленческого общения
12. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении
13. Корпорация глазами сотрудников
14. Сильная корпоративная культура и ее роль в успехе компании
15. Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации
16. Коммуникативная культура в деловом общении
17. Этикет установления контакта
18. Речевой этикет делового разговора
19. Особенности этикета Великобритании, Франции, Германии, Италии
20. Особенности национальных корпоративных культур на Востоке и Западе
21. Традиции и обычаи национального этикета стран Ближнего Востока
22. Неофициальные встречи с деловыми партнерами
23. Условия успешного проведения приемов и банкетов
24. Манеры поведения и корпоративный имидж
25. Культура внешнего вида персонала компании
26. Этикет приветствий и представления

Критерии оценивания на зачете:

Для получения оценки «зачтено»

В ответе раскрыта сущность основных категорий и понятий, содержащихся в вопросе, определены необходимые логические связи и отношения между ними и приведены примеры из практической деятельности, иллюстрирующие ответ на поставленный вопрос.

«Незачтено» выставляется, когда обучающийся не владеет методами измерения степени реализации рабочей стратегии компании и не смог продемонстрировать способности по разработке системы управленческого учета на базе сбалансированной системы показателей.

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 зачете;

– 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.

## 5 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### 5.1 Основная литература

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата и магистратуры / А. В. Колесников. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 167 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02520-0. Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/BDFF2BE7-104B-44E1-95B8-443B2AC121E7](http://www.biblio-online.ru/book/BDFF2BE7-104B-44E1-95B8-443B2AC121E7).

2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 314 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02314-5. Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/47F864E0-DB21-473B-A41E-FA12EAA5F7D3](http://www.biblio-online.ru/book/47F864E0-DB21-473B-A41E-FA12EAA5F7D3).

### 5.2 Дополнительная литература

№ п.п.	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы, к-во страниц, вид и характеристика иных информационных ресурсов
1.	Василенко, С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом [Текст] / С. В. Василенко. - М. : Дашков и К°, 2010. - 134 с.
2.	Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. - СПб: Питер, 2001
3.	Пирог, Я. Ю. Корпоративная культура: источники, традиции, современное состояние, тенденции развития [Электронный ресурс] / Пирог Я. Ю. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 107 с. - <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=140545">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=140545</a> .
4.	Сазонов, И. Л. Внешняя среда и корпоративная культура [Электронный ресурс] / Сазонов И. Л. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 114 с. - <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139658">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=139658</a> .
5.	Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд./ пер. с англ. СПб.: Питер, 2007.

### 5.3. Периодические издания

1. Менеджмент в России за рубежом
2. Российский журнал менеджмента (ВАК)
3. Проблемы теории и практики управления (ВАК, включен в международные базы цитирования)
4. Управление персоналом

## 6 ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. [www.csocman.edu.ru](http://www.csocman.edu.ru) - Федеральный образовательный портал "Экономика, Социология, Менеджмент"
2. [college.ru](http://college.ru) - открытые курсы бизнеса и экономики
3. <http://www.alleng.ru> – образовательные ресурсы Интернета: менеджмент
4. <http://www.businesslearning.ru/Mods/vc.asp?vc=179&cl=9724> - видеокурс <http://library.hse.ru>;
5. [management.ua.com](http://management.ua.com)– портал
6. <http://testotvet.ru/> - тесты
7. [http://www.argusm-edu.ru/testy-po-Strategicheskomu\\_menedzhmentu/](http://www.argusm-edu.ru/testy-po-Strategicheskomu_menedzhmentu/) - система онлайн обучения

## **7 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Освоение дисциплины предусматривает прослушивание лекций, участие в семинарских занятиях.

Для глубокого изучения дисциплины настоятельно рекомендуется:

- систематически готовиться к семинарским и практическим занятиям по учебным пособиям, научным статьям в журналах, а также с использованием ресурсов Интернет;
- своевременно выполнять практические задания, готовить рефераты и эссе.

Самостоятельная работа студента - один из важнейших этапов в подготовке специалистов. Она приобщает студентов к исследовательской работе, обогащает опытом и знаниями, необходимыми для дальнейшего их становления как специалистов, прививает навыки работы с литературой, статистическими данными.

Цель самостоятельной работы - систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний с использованием современных информационных технологий и литературных источников. Для развития навыков самостоятельной работы студентами во время самостоятельной работы выполняются:

- рефераты, связанные с рассмотрением структуры и принципов организации информационных ресурсов в сети Интернет.
- рефераты, связанные с обзором современного рынка специализированных справочных систем, конкурентной борьбы между их создателями за владение рынком.
- домашние задания по поиску в Интернете информации на заданную научную тему и подготовке доклада.
- рефераты, связанные с правовыми аспектами использования информационных ресурсов Интернета, охраной интеллектуальной собственности;

Реферат или эссе готовятся студентом самостоятельно, в них обобщаются теоретические материалы по исследуемой теме с использованием материалов из специальной литературы, нормативно-правовых документов, стандартизирующих рассматриваемую сферу. В содержании письменных работ должен быть собственный анализ и критический подход к решению проблемы по выбранной теме исследования, подкрепленный статистическими данными и корпоративной отчетностью известных корпораций. Материалы должны быть изложены на высоком теоретическом уровне, с применением практических данных, примеров.

Студентам рекомендуется непрерывно проводить научные исследования под руководством преподавателя кафедры по избранной теме и готовить сообщения на научные конференции, статьи в Сборник молодых исследователей и научные журналы.

## **8 ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **8.1 Перечень информационных технологий.**

Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.

Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

## 8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

В ходе лабораторных занятий используется программное обеспечение:

1. Электронная информационно-образовательная среда университета.
2. Электронно-библиотечная систем университета

## 8.3. Перечень необходимых информационно-справочных систем

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)
2. Электронная библиотечная система ELIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)
3. [www.businessstudio.ru](http://www.businessstudio.ru) - .Методика Группы компаний «Современные технологии управления» разработки ССП
4. <http://gaap.ru/articles/section/943/> - сайт «Теория и практика управленческого учета»
5. <http://www.dis.ru/library/uu/annotations/2011/12/> - онлайн – журнал «управленческий учет»
6. [http://www.refi.su/buhgalterskii\\_ychet\\_book20.html](http://www.refi.su/buhgalterskii_ychet_book20.html) -
7. [www.csocman.edu.ru](http://www.csocman.edu.ru) - Федеральный образовательный портал "Экономика, Социология, Менеджмент"

## 9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

### 9.1. Учебные аудитории:

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149). № 417А, 412А Учебная мебель, экран - 1 шт., проектор - 1 шт., ноутбук - 1 шт.
2.	Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций	Учебная аудитория для проведения занятий групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149). № 408А, 412А, 413А
3.	Текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149). № 412А, 413А
4.	Помещение для самостоятельной работы	Аудитория для самостоятельной работы оснащена компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149). № 403Н. Учебная мебель, персональный компьютер – 15 шт. с

		доступом к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации
5.	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Помещение в корпусах А, Н. (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149).

## РЕЦЕНЗИЯ 1

### на рабочую учебную программу по дисциплине Б1.В.ДВ.11.01 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Рабочая учебная программа по магистерской программе «Контроллинг в организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и Примерной основной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

Содержание рабочей программы соответствует поставленным целям, современным проблемам, уровню и тенденциям развития маркетинга и контроллинга, решение которых создает методологическую базу для повышения конкурентоспособности управления и бизнеса.

При разработке рабочей учебной программы использовались новейшая отечественная и зарубежная литературы, также монографические издания кафедры. В полной мере учтен опыт преподавания данной дисциплины на родственных кафедрах МГТУ им. Н.Э. Баумана, ГУ – ВШЭ, а также ВШМ СПбГУ.

Дисциплина грамотно структурирована, содержание разделов насыщено новыми подходами и теориями.

Отведенное учебное время распределено по видам аудиторных занятий, в соответствии с трудоемкостью. Предусмотрены темы для самостоятельного изучения нового материала, а также мероприятия по контролю. Рабочая учебная программа отличается логической стройностью, практической направленностью.

Положительной стороной является разработка автором материалов для студентов в электронном виде, включающая несколько учебников, статей из рецензируемых журналов и элементы учебно – методического комплекса, выдаваемые на первом занятии по дисциплине, а также групповой работы по разработке документов по формированию и развитию корпоративной культуры корпорации.

#### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

Рабочая учебная программа по дисциплине Б1.В.ДВ.11.01 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА может использоваться в учебном процессе по магистерской программе «Контроллинг в организации» по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент в ФГБОУ ВО «КубГУ».

Заведующий кафедрой «Экономика и организация производства»  
МГТУ им. Н. Э. Баумана, исполнительный директор некоммерческого  
партнерства «Объединение контроллеров» доктор экономических наук,  
профессор **С.Г. Фалько**



**РЕЦЕНЗИЯ 2**  
**на рабочую учебную программу по дисциплине**  
**Б1.В.ДВ.11.01 КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА**

Рабочая учебная программа по магистерской программе «Контроллинг в организации» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и Примерной основной образовательной программой по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

Содержание рабочей программы соответствует поставленным целям, современным проблемам, уровню и тенденциям развития корпоративной культуры, решение которых создает методологическую базу для повышения конкурентоспособности бизнеса.

При разработке рабочей учебной программы использовалась новейшая отечественная и зарубежная литературы, также собственные монографические издания лектора.

Дисциплина грамотно структурирована, содержание разделов насыщено новыми подходами и теориями, в частности: социально – этического маркетинга.

Отведенное учебное время распределено по видам аудиторных занятий, в соответствии с трудоемкостью. Предусмотрены темы для самостоятельного изучения нового материала, а также мероприятия по контролю. Рабочая учебная программа отличается логической стройностью, практической направленностью.

Положительной стороной является разработка автором материалов для студентов в электронном виде, включающая несколько учебников, статей из рецензируемых журналов, выдаваемые на первом занятии по дисциплине, а также групповой работы по разработке корпоративной культуры корпорации.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

Рабочая учебная программа по дисциплине Б1.В.ДВ.10.01 СИСТЕМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА может использоваться в учебном процессе по магистерской программе «Контроллинг в организации» по направлению подготовки 080200.68 Менеджмент в ФГБОУ ВО «КубГУ».

Рецензент  
заместитель генерального директора  
ООО «Комплексный инжиниринг»

