


МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол № 12 от «8» июня 2018 г.

Согласовано:  
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой  У.А.Назарова

 / Л.Р. Абзалилова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Корпоративная культура (продвинутый уровень)  
Базовая часть

**программа магистратуры**

Направление подготовки  
38.04.03 Управление персоналом

Программа  
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация  
магистр

Разработчик (составитель):  
доцент, к.с. н., доцент



Богатырева М.Р.

Для приема: 2018 г.

Уфа 2018 г.

Составитель: Богатырева М.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства\_ протокол от «\_\_8\_\_»\_июня\_2018\_г. № \_\_12\_\_

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: программное обеспечение, протокол № \_\_6\_\_ от «\_\_18\_\_»\_января\_2019\_г.

И.о. заведующего кафедрой \_\_\_\_\_ / Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ заседании \_\_\_\_\_ кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_»\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ заседании \_\_\_\_\_ кафедры \_\_\_\_\_, протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_»\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ Ф.И.О/

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
3. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
2. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	6
1. Фонд оценочных средств по дисциплине .....	10
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	10
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций .....	14
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	25
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	25
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины.....	26
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	26

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. Знать: принципы корпоративной социальной ответственности	<b>ОПК-6</b> - способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
	2. Знать: методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	<b>ОПК-10</b> - владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы
	3. Знать: методики анализа морально-психологического климата в организации; методики анализа состояния организационной культуры	<b>ПК-16</b> - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
Умения	1. Уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности	<b>ОПК-6</b> - способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
	2. Уметь: обрабатывать деловую информацию, анализа деятельности и управления персоналом	<b>ОПК-10</b> - владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно

		использовать корпоративные информационные системы	
	3. Уметь: реализовать методики анализа морально-психологического климата в организации; реализовать методики анализа состояния организационной культуры	<b>ПК-16</b> - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	
Владения	1. Владеть способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	<b>ОПК-6</b> - способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	
	2. Владеть: методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	<b>ОПК-10</b> - владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы	
	3. Владеть навыками диагностики и анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры при реализации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	<b>ПК-16</b> - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры	

### 3. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная культура (продвинутый уровень)» относится к базовой части.

Дисциплина (модуль) изучается на 1 курсе, в 1, 2 сессии.

Целью учебной дисциплины «Корпоративная культура (продвинутый уровень)» является формирование у магистрантов комплекса знаний, умений и навыков, необходимых в будущей деятельности для проведения комплекса необходимых изменений в деятельности организации; формирования, развития и эффективного управления организационной и корпоративной культурой.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения дисциплин: Б1.В.ДВ.01.02 Стресс-менеджмент; Б1.В.02 Рекрутмент и кадровое делопроизводство; Б1.В.ДВ.02.01 Формирование управленческой команды и современные аспекты руководства и лидерства в организации; Б1.В.ДВ.02.02 Корпоративное лидерство и руководство компанией; Б1.В.ДВ.01.01 Технологии урегулирования конфликтов в стратегии деловой карьеры.

Дисциплина «Корпоративная культура» является значимой для освоения дисциплин, как: ФТД.04 Проведение деловых и научных презентаций; Б2.В.01.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков; Б2.В.02.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; Б2.В.02.03(Пд) Преддипломная практика; Б3.Б.01(Д) Подготовка и защита выпускной квалификационной работы.

## **2. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины  
Корпоративная культура  
на 1 курсе  
заочной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2/72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	4
практических/ семинарских	8
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	55,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету (Контроль)	4

Форма контроля: зачет \_\_ 1 \_\_ курс, 2 сессия

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Модуль 1. Теоретические основы корпоративной культуры</b>								
1.	Корпоративная культура: терминология и генезис смежных понятий (определения корпоративной культуры; смежные понятия и генезис понятий; уровни и структура корпоративной культуры; модели корпоративной культуры; типологии корпоративной культуры функции корпоративной культуры	1	1		9	1-8	Вопросы семинарского занятия 1	Вопросы для семинара
2.	Корпоративная этика (понятие корпоративной и профессиональной этики; основы этики корпоративных отношений; этические принципы, нормы деловых отношений и межличностных коммуникаций; кодексы делового поведения; этические проблемы в организациях; связующая система корпоративной культуры и корпоративной этики)		1		9	1-8	Вопросы семинарского занятия 2,	Вопросы для семинара, индивидуально е задание
<b>Модуль 2. Оценка и управление корпоративной культурой</b>								



3.	Анализ и диагностика корпоративной культуры (этапы и инструменты диагностики; методики диагностики корпоративной культуры; проблемы диагностики корпоративной культуры; визуализация корпоративной культуры)		2		9	1-8	Вопросы семинарского занятия 3	Вопросы для семинара
4.	Оценка корпоративной культуры (этапы оценки; методика критериев оценки; критерии оценки корпоративной культуры; стратегическая корпоративная культура и ее построение; визуализация стратегической корпоративной культуры; оценка необходимых изменений)	1	1		10	1-8	Вопросы семинарского занятия 4,	Вопросы для семинара, индивидуальное задание
5.	Формирование и поддержание корпоративной культуры (мотивы разработки корпоративной культуры: миссия и имидж, репутация организации; формирование корпоративной культуры; поддержание и изменение корпоративной культуры; формализация корпоративной культуры)	1	2		9,8	1-8	Вопросы семинарского занятия 5	Вопросы для семинара
6.	Управление корпоративной культурой (инструментарий управления корпоративной культурой; практические методы управления формированием и развитием корпоративной культуры; способы и формы проявления корпоративной культуры; влияние корпоративной культуры на управление персоналом; формирование и развитие корпоративных культур российских компаний)	1	1		9	1-8	Вопросы семинарского занятия 6	Вопросы для семинара, тест
	<b>Всего часов:</b>	4	8		55,8			

## 1. Фонд оценочных средств по дисциплине

### 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

**ОПК-6** - способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	1. Знать: принципы корпоративной социальной ответственности	Отсутствие или фрагментарные представления о принципах корпоративной социальной ответственности	Сформированные знания о принципах корпоративной социальной ответственности
Второй этап (уровень)	Уметь использовать принципы корпоративной социальной ответственности	Отсутствие или фрагментарные умения использовать принципы корпоративной социальной ответственности	Сформированное умение использовать принципы корпоративной социальной ответственности
Третий этап (уровень)	Владеть: навыками использовать принципы	Отсутствие или фрагментарные владение способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при	Сформированное владение способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и

корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии	реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии
---	--	---

**ОПК-10** - владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	Отсутствие или фрагментарные представления о методах и программных средствах обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	Сформированные знания о - методах и программных средствах обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом
Второй этап (уровень)	Уметь обрабатывать деловую информацию, анализа деятельности и управления персоналом	Отсутствие или фрагментарные умения обрабатывать деловую информацию, анализа деятельности и управления персоналом	Сформированное умение обрабатывать деловую информацию, анализа деятельности и управления персоналом

Третий этап (уровень)	Владеть методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	Отсутствие или фрагментарное владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	Сформированное систематическое владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом
--------------------------	---	---	---

**ПК-16** - владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Не зачтено	Зачтено
Первый этап (уровень)	Знать методики анализа морально-психологического климата в организации; методики анализа состояния организационной культуры	Отсутствие или фрагментарные представления о методике анализа морально-психологического климата в организации; методике анализа состояния организационной культуры	Сформированные знания о методике анализа морально-психологического климата в организации; методике анализа состояния организационной культуры
Второй этап (уровень)	Уметь реализовать методики анализа морально-психологического климата в организации; реализовать методики анализа состояния организационной культуры	Отсутствие или фрагментарные умения реализовать методики анализа морально-психологического климата в организации; реализовать методики анализа состояния организационной культуры	Сформированное умение реализовать методики анализа морально-психологического климата в организации; реализовать методики анализа состояния организационной культуры

Третий этап (уровень)	Владеть навыками диагностики и анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры при реализации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.	Отсутствие или фрагментарное владение навыками диагностики и анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры при реализации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.	Сформированное систематическое владения навыками диагностики и анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры при реализации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.
--------------------------	--	--	--

Показатели сформированности компетенции:

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках дисциплины проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения дисциплины.

Критерии оценивания за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины) и соответствующие оценочные средства представлены в разделе 4.2.

**4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочное средство
1-й этап Знания	2. Знать: методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	<b>ОПК-6</b>	вопросы семинарского занятия, тест; контрольная работа, вопросы для зачета
	3. Знать: методики анализа морально-психологического климата в организации; методики анализа состояния организационной культуры	<b>ОПК-10</b>	вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы для зачета
	2. Знать: методы и программные средства обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	<b>ПК-16</b>	вопросы семинарского занятия, тест, контрольная работа, вопросы для зачета
2-й этап Умения	1. Уметь: использовать принципы корпоративной социальной ответственности	<b>ОПК-6</b>	индивидуальные задания, контрольная работа
	2. Уметь: обрабатывать деловую информацию, анализа деятельности и управления персоналом	<b>ОПК-10</b>	индивидуальное задание, контрольная работа
	3. Уметь: реализовать методики анализа морально-психологического климата в организации; реализовать методики анализа состояния организационной культуры	<b>ПК-16</b>	индивидуальное задание, контрольная работа
3-й этап Владения	1. Владеть способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и	<b>ОПК-6</b>	Практическое задание

	реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии		
	2. Владеть: методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом	<b>ОПК-10</b>	Практическое задание
	3. Владеть навыками диагностики и анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры при реализации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	<b>ПК-16</b>	Практическое задание

## Типовые контрольные задания

### Задания для текущего контроля

#### *Вопросы для семинаров*

к теме 1:

1. Что такое корпоративная культура и из каких основных компонентов она состоит?
2. Важнейшие различия между корпоративной и организационной культурой?
3. Какую роль играет корпоративная культура в жизнедеятельности организации?
4. Каковы особенности сильной корпоративной культуры?
5. Каковы функции корпоративной культуры?
6. Что такое организационные субкультуры? Какую роль они играют в деятельности организации?
7. Является ли корпоративная культура компании ее конкурентным преимуществом на рынке?
8. Что включает модель корпоративных ценностей?

к теме 2:

1. Назовите основные принципы этики корпоративных отношений?
2. Проблема отношений между организациями-производителями и потребителями.
3. Принципы ведения дел.
4. Принципы личности.
5. Принципы профессионала.
6. Принципы гражданина Земли.

7. Корпоративный кодекс и его основные составляющие части.
8. Профессиональный кодекс в России.
9. Национальные и всемирные кодексы.

к теме 3:

1. По каким критериям можно характеризовать корпоративную культуру?
2. Каковы этапы диагностики корпоративной культуры?
3. Каковы основные группы методов диагностики корпоративной культуры?
4. Какие типы корпоративной культуры относят к методике по К. Камерону и Р. Куинну?
5. Каковы признаки отличий культур по Г. Хофштеду?
6. Каковы условия успешности диагностики корпоративной культуры?

к теме 4:

1. Каковы основные этапы оценки корпоративной культуры?
2. Как оценить корпоративную культуру с помощью матрицы Г. Шварца и С. Дэвиса?
3. Для чего необходимо построение стратегической корпоративной культуры?

к теме 5:

1. Мотивы разработки корпоративной культуры: миссия и имидж, репутация организации.
2. Как формируется и поддерживается корпоративная культура?
3. Какие методы могут быть использованы на практике для формирования корпоративной культуры?
4. Какова роль основателя компании в формировании корпоративной культурой?
5. Какова роль ритуалов, разных символов, корпоративных праздников в формировании корпоративной культурой?

к теме 6:

1. Как организация управляет своей корпоративной культурой?
2. Каковы основные подходы к управлению корпоративной культурой?
3. Каковы способы передачи корпоративной культуры?
3. Какие факторы влияют на необходимость изменений корпоративной культуры?
4. Как осуществляется передача и изменение корпоративной культуры?
5. Как корпоративная культуры изменяется в соответствии со стадией развития организации?



## Критерии оценки ответа на контрольный вопрос:

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Уровни оценки
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

## Примеры индивидуальных заданий для аудиторной и самостоятельной работы

### *Задание 1.*

*Основная часть:* Написать эссе на одну из выбранных тем

1. Основные теории корпоративной культуры.
2. Модель корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана.
3. Модель корпоративной культуры Э. Шейна.
4. Доминирующая культура. Субкультура. Контркультура.
5. Типологии корпоративной культуры.
6. Корпоративные ценности.
7. Факторы, влияющие на корпоративную культуру.
8. Постигание работниками культуры своей организации.

*Дополнительная часть:*

Подготовьте на основе эссе доклад с презентацией и выступите перед аудиторией.

### *Задание 2.*

*Основная часть:*

1. Сформулируйте миссию и философию крупных современных зарубежных компаний.
2. Приведите примеры игровой структуры корпоративной культуры. Выделите слоганы (лозунги) крупных современных российских компаний. Какие ценности корпоративной культуры в них отражены?

*Дополнительная часть:*

Приведите примеры фирменного стиля любой крупной компании.

## Критерии оценки заданий:

Критерии оценивания	уровни
Задание выполнено полностью в обязательной (основной) и дополнительной части: тема раскрыта, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из истории развития теории и практики, даны верные ответы на дополнительные вопросы	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме и содержит существенные недочеты: тема не раскрыта, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из истории развития теории и практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

## Примеры практического задания

### Задание 1.

1. Провести сравнительный анализ корпоративного/профессионального кодекса в России с кодексом США, Германии, Японии.
2. Сделать подборку корпоративных кодексов крупных российских компаний (ДБ АО "Сбербанк", ОАО «Мобильные ТелеСистемы» и др.) из открытых источников), выделите их основные черты и различия.

## Критерии оценки задания:

Критерии оценивания	Количество баллов
Задание выполнено полностью в обязательной (основной), подготовительной и дополнительной части: получен верный результат, в алгоритме выполнения задания нет ошибок, приведены значимые аргументы, сделан обоснованный вывод, даны верные ответы на дополнительные вопросы	зачтено
Основная часть задания не выполнена или не в полном объеме, нет верных ответов в предварительной части, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, отсутствуют значимые примеры из практики, рассуждения являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

## Задания для рубежного контроля

### Тест

Описание тестирования:

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (15 тестовых вопросов, контрольное время 10 мин.).

1. Какое из перечисленных словосочетаний близко по смыслу к понятию «корпоративная культура»?
  - a) организационная культура;
  - b) корпоративный дух;
  - c) философия организации;
  - d) социокультура организации;
  - e) организационное развитие;
  - f) социально-психологический климат.
  
2. Что такое корпоративная культура?
  - a) признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации;
  - b) совокупность идей, убеждений, традиций и ценностей, господствующих на предприятии как в социальной системе;
  - c) образ жизни, мышления, действия и существования организации;
  - d) совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и проблемы внутренней интеграции;
  - e) способ выполнения работы в конкретной организации;
  - f) специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела.
  
3. Модель корпоративной культуры по Э. Шейну представляет собой...
  - a) 3-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации;
  - b) круговую диаграмму, в центре которой находятся ценности организации;
  - c) 4-уровневую систему, в основе которой лежит мировоззрение организации;
  - d) 3-уровневую систему, в основе которой лежит отношение организации ко времени;
  - e) разворачивающуюся во времени и пространстве спираль;
  - f) 3-уровневую систему, в основе которой лежат образцы поведения в организации
  
4. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры включает в себя:
  - a) ценности организации;
  - b) нормы поведения в организации;
  - c) мировоззрение организации;
  - d) ролевые модели поведения в организации;
  - e) миссию организации;
  - f) стратегию развития организации.
  
5. Игровая структура корпоративной культуры включает в себя:

- a) внешний вид офиса компании;
- b) язык компании;
- c) компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании;
- d) легенды компании;
- e) символический менеджмент;
- f) рекламу выпускаемой продукции.

6. Имиджевая структура корпоративной культуры включает в себя:

- a) внешний вид офиса компании;
- b) язык компании;
- c) компьютерные игры, в которые играют сотрудники компании;
- d) легенды компании;
- e) символический менеджмент;
- f) рекламу выпускаемой продукции.

7. К функциям корпоративной культуры относятся:

- a) мировоззренческая;
- b) рекреативная;
- c) образовательно-воспитательная;
- d) функция общественной памяти;
- e) все выше перечисленные;

8. К основным этическим проблемам деловой жизни относятся...

- i. низкое качество работы и товаров;
- ii. промедление с выполнением своих обязанностей;
- iii. создание союзов в надежде на счастливую случайность;
- iv. жесткие цены;
- v. безоговорочное подчинение руководству;
- vi. малое внимание семье или личным делам из-за обилия работы.

9. К основным положениям, на которых базируется современная деловая этика, относятся...

- a) создание материальных ценностей во всем многообразии форм;
- b) разрешение конфликтов с учетом статусов участников;
- c) получение прибыли и других доходов как результат достижения различных общественно значимых целей;
- d) приоритет интересов межличностных отношений, а не нужд производства при разрешении деловых проблем влияние деловой этики на усиление корпоративного духа;
- e) повышение характеристик этичности сотрудников организации.

10. К основным областям регулирования макроэтики относятся...

- a) отношения между корпорациями;
- b) отношения между корпорациями и государством;

- c) отношения между корпорациями и потребителями;
- d) отношения корпораций к принятию решений;
- e) отношения между корпорациями и окружающей средой;
- f) отношения между корпорациями и социальными меньшинствами.

11. Под профессиональной этикой понимается...

- a) исследование специфики моральных отношений внутри корпорации;
- b) конкретный набор норм, или кодекс поведения, которым руководствуются лица, принимающие решения, играя различные профессиональные роли;
- c) моральные отношения между субъектами, обладающими одинаковыми характеристиками;
- d) направление, определяющее моральную оценку поступка, исходя из последствий совершенного поступка;
- e) общепринятые взгляды, составляющие значительную часть системы понятий группы;
- f) один из способов повышения этичности поведения сотрудников организации.

12. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при...

- a) отборе персонала;
- b) адаптации персонала;
- c) мотивации персонала;
- d) стимулировании персонала;
- e) развитии персонала;
- f) увольнении персонала.

13. Исследования Г. Хофштеде посвящены...

- a) выявлению типов корпоративной культуры;
- b) выявлению аспектов корпоративной культуры;
- c) анализу корпоративной культуры;
- d) диагностике корпоративной культуры;
- e) анализу соответствия управления персоналом корпоративной культуре;
- f) анализу соответствия корпоративной культуры управлению персоналом.

14. Диагностика корпоративной культуры включает в себя:

- a) анализ корпоративной культуры;
- b) адаптацию корпоративной культуры;
- c) исследование корпоративной культуры;
- d) построение профиля корпоративной культуры;
- e) разработку стратегически необходимой корпоративной культуры;
- f) внедрение новой ценности в организации.

15. При диагностике корпоративной культуры учитывается мнение...

- a) клиентов компании;
- b) сотрудников компании;
- c) собственников компании;
- d) контролирующих органов;
- e) практикантов;
- f) прессы.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

### Критерии оценки:

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

### Задания для рубежного контроля

#### Задания для контрольной работы:

#### *Пример варианта контрольной работы*

*Задание 1.*

*Вводная (начальная) часть*

Используя известные вам критерии оценки корпоративной культуры, охарактеризуйте корпоративную культуру организации, в которой вы работаете.

*Основная часть:*

Решение кейса «Корпоративная культура компании Levi Strauss»

*Дополнительная часть:*

Оцените влияние корпоративной культуры на эффективность организации в которой вы работаете.

## Описание методики оценивания

Итоговая оценка за контрольную работу складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

### Критерии оценки:

Критерии оценивания	оценка
Задание выполнено полностью (в начальной, основной и дополнительной части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы	зачтено
Задание в целом не выполнено или не в полном объеме (фрагментарно), рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа, основные понятия не определены, логика в рассуждения отсутствует. Ответ неверный или отсутствует четко сформулированный ответ	незачтено

## Итоговый контроль по дисциплине

### Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Зачет проводится в виде устного собеседования (коллоквиума) по учебному материалу дисциплины. Результат сдачи зачета фиксируются отметкой «зачтено» или «не зачтено».

### Критерии оценивания на зачете:

Критерии оценивания	Оценивание
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	Зачтено

Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	Не зачтено
--	------------

### *Перечень вопросов для зачета*

1. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры.
2. Игровая структура корпоративной культуры.
3. Модель корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана.
4. Структурные элементы корпоративной культуры.
5. Модель корпоративной культуры Э. Шейна.
6. Функции корпоративной культуры.
7. Доминирующая культура. Субкультура. Контркультура
8. Причины возникновения концепции и исторические этапы развития корпоративной культуры.
9. Важнейшие различия между корпоративной и организационной культурой.
10. Типологии корпоративной культуры.
11. Основные принципы этики корпоративных отношений.
12. Этические проблемы корпоративных отношений.
13. Корпоративная и профессиональная этика: терминология.
14. Этические принципы и нормы ведения дел.
15. Кодексы делового поведения.
16. Этапы диагностики корпоративной культуры.
17. Инструменты диагностики.
18. Понимание корпоративной культуры в теоретических научных исследованиях. Определения корпоративной культуры.
19. Важнейшие различия между корпоративной и организационной культурой?
20. Методика К. Камерона и Р. Куинна
21. Методика Т. Дила и А. Кеннеди
22. Методика Г. Хофштеде
23. Методика критериев оценки (на примере методики АТАГ).
24. Визуализации корпоративной культуры.
25. Проблемы диагностики корпоративной культуры.
26. Этапы оценки корпоративной культуры.
27. Оценка необходимых культурных изменений.
28. Возможные требования к критериям организационной культуры (методика АТАГ).
29. Описание стратегии организации как критерия оценки корпоративной культуры.
30. Этапы трансформации корпоративной культуры.
31. Инструменты трансформации корпоративной культуры.
32. «Новые» ценности и стратегия трансформации корпоративной культуры.
33. Теоретические предпосылки управления корпоративной культурой
34. Формирование и поддержание корпоративной культуры.



- 35.Изменение корпоративной культуры.
- 36.Формализация корпоративной культуры.
- 37.Влияние корпоративной культуры на управление персоналом.
- 38.Мотивы разработки корпоративной культуры: миссия и имидж, репутация организации.
- 39.Инструментарий управления корпоративной культурой.
- 40.Практические методы управления формированием и развитием корпоративной культуры.
- 41.Способы и формы проявления корпоративной культуры.
- 42.Формирование и развитие корпоративных культур российских компаний.

## **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

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

Основная:

1. Мартынов, Г.И. Корпоративная культура / Г.И. Мартынов. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 76 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87250>
2. Мартынов, Г.И. Корпоративный дух и организационная культура / Г.И. Мартынов. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 82 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87257>
3. Сазонов, И.Л. Внешняя среда и корпоративная культура / И.Л. Сазонов. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 114 с. - ISBN 978-5-504-00440-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139658>
- a. Дополнительная литература:
4. Пирог, Я.Ю. Корпоративная культура: источники, традиции, современное состояние, тенденции развития / Я.Ю. Пирог. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 107 с. - ISBN 978-5-504-00480-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140545>
5. Коновалов, Н.В. Алгоритм формирования корпоративной культуры на предприятии / Н.В. Коновалов. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 90 с. - ISBN 978-5-905785-21-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86402>
6. Тянь, Т. Huawei: лидерство, корпоративная культура, открытость / Т. Тянь, Д. Кремер, У. Чуньбо. - Москва : Олимп-Бизнес, 2017. - 510 с. - ISBN 978-5-9909050-3-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494753>
7. Корсакова, А.А. Организационная культура : учебное пособие / А.А. Корсакова, Т.И. Захарова. - Москва : Евразийский открытый институт, 2008. - 190 с. - ISBN 978-5-374-00148-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90822>

8. Маслов, В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учебник / В.И. Маслов. - Москва : Финпресс, 2004. - 288 с. - ISBN 5-8001-0044-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=99170>

**5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины**

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»	<a href="https://elib.bashedu.ru/">https://elib.bashedu.ru/</a>
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	<a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	<a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>
5.	База данных периодических изданий (на платформе East View)	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>
6.	Taylor and Francis	<a href="http://www.tandf">http://www.tandf</a>
7.	Сайт международной ассоциации конфликтологов и журнала «Конфликтология»	<a href="http://www.confstud.ru">www.confstud.ru</a>
8.	Научно-практический онлайн-журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	<a href="http://www.personal-mix.ru">http://www.personal-mix.ru</a>

**Перечень программного обеспечения**

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

**6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения

<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</p>	<p>Лекции</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.  1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.  2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.  3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .</p>	<p>Практические/семинарские занятия</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.  1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.  2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.  3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</p>	<p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.  1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.  2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.  3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p><b>Помещения для самостоятельной работы:</b> 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.</p>
<p><b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования:</b> 115 , 118</p>	<p>-</p>	<p>115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге</p>