

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Беспалов Владимир Александрович

Должность: Ректор МИЭТ

Дата подписания: 04.09.2023 11:28:26

Уникальный программный ключ:

ef5a4fe6ed0ffdf3f1a49d6ad1b49464dc1bf7354f3696c0b6e0021b001

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«Национальный исследовательский университет

«Московский институт электронной техники»

Кафедра Истории России, государства и права

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

И.Г. Игнатова

« 7 » сентября 2020 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Корпоративная культура»

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – «Управление проектами»

Форма подготовки - заочная

2020 г.

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующей компетенции образовательной программы:

Компетенции ОП	Подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Индикаторы достижения Подкомпетенций
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.КорКул Способен понимать и анализировать социально-культурные процессы	Знания: принципов социальной и этической ответственности личности в процессе организационной деятельности Умения: анализировать идеологические и ценностные системы при социальном взаимодействии, используя знания о национальных особенностях корпоративных культур. Опыт деятельности: в применении в своей деятельности результатов анализа специфики разнообразных корпоративных культур, правил и норм конкретной организации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине:

для освоения данной дисциплины необходимо иметь основы социо-гуманитарных знаний в объеме среднего образования по экономике, основам права и истории.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕТ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
2	3	2	72	4	68	ЗаО

4.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование Модуля	Контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Формы текущего контроля
1. Корпоративная культура компании	2	34	1. Контрольная работа по модулю №1
			2. Контроль выполнения итогового задания по модулю №1. Эссе с библиографическим списком: «Национальные особенности корпоративных культур»
2.Формирование и особенности функционирования корпоративных культур	2	34	Контроль выполнения итогового проекта по анализу корпоративной культуры конкретной организации

4.1. Самостоятельное изучение теоретического материала

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	2	Понятие корпоративной культуры. Организация и корпоративная (организационная) культура. Историческая эволюция отношений между экономикой и культурой. Понятие корпоративной культуры, ее структура и содержание. Определения корпоративной культуры.
	2	Корпоративная культура как система. Уровни и элементы культуры организации. Миссия организации, ценности, нормы, ритуалы. Понятие и виды субкультур. Этапы формирования корпоративной культуры.
	2	Корпоративная индивидуальность. Национальные особенности формирования культуры компании. Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации. Стиль, имидж компании. Корпоративная репутация и ее формирование. Корпоративный кодекс. Лекция с применением видео и интерактивных технологий.

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
	2	Культурный треугольник: коммуникация, организация, руководство. Понятие социокультурной коммуникации. Семиотическое понимание культуры. Сущность семиотического подхода. Коммуникативное поведение в организации. Языки и коды культуры организации.
2	2	Современные подходы к типологии организационной культуры. Типы культур. Современные методы диагностики и оценки эффективности корпоративной культуры.
	2	Лидер и основные теории лидерства. Основные концепции лидерства. Место лидерства в организации. Лидер и власть. Лидер организации как носитель корпоративных ценностей. Особенности процесса принятия решений.
	2	Стили управленческой деятельности. Факторы, определяющие стиль руководства. Выбор стиля руководства. Методы разрешения конфликтов.
	2	Специфика формирования корпоративной культуры в современной России. Особенности формирования организационной культуры в России. Разновидности корпоративных отношений.

4.2. Самостоятельное выполнение практических заданий

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	2	Место корпоративной культуры в социокультурной системе общества. 1. Понятие корпоративной культуры. 2. Отличие культуры организации от культуры общества. 3. Современные концепции корпоративной культуры. 4. Основные типы и модели организационных культур.
	2	Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры. Национальные особенности корпоративных культур 1. Корпоративизм. Современные теории корпоративизма. 2. Национально-культурные аспекты управления. 3. Специфика организационных форм в условиях глобализации. 4. Корпоративная культура многонациональных корпораций.
	2	Корпоративная культура как система. 1. Уровни культуры организации 2. Доминирующая культура и субкультуры в корпорации, их виды. 3. Контркультуры в корпорации.

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
	2	Основные элементы корпоративной культуры. 1. Миссия организации, цели организации. 2. Ценности как основа корпоративной культуры. Корпоративные ценности - декларируемые и реально существующие 3. Корпоративные нормы. 4. Языки, символы, обряды и ритуалы. Стиль.
2	2	Корпоративная культура и организационная коммуникация 1. Семиотика корпоративной культуры 2. Система информирования и обратной связи. 3. Коммуникативное поведение в организации. Формальные и неформальные коммуникации. 4. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний. 5. Социально-психологический климат.
	2	Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации 1. Этапы формирования корпоративной культуры. 2. Изменение и развитие корпоративных культур. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. 3. Современные методы диагностики, анализа и критерии оценки корпоративной культуры. 4. Стратегии совершенствования корпоративной культуры. 5. Корпоративная культура и PR.
	2	Лидерство и основные теории лидерства. Корпоративная культура и конфликты в организации 1. Основные теории лидерства. 2. Лидерство и власть. Стиль руководства и лидерства. 3. Взаимодействие руководителя и группы. 4. Корпоративная культура и конфликты в организации. 5. Методы разрешения конфликтов. Переговорный процесс в разрешении конфликтов.
	2	Преобразование корпоративной культуры. 1. Анализ системы корпоративных норм и правил конкретной организации. 2. Предложения по совершенствованию элементов содержания конкретной корпоративной культуры. 3. Предложения по продвижению корпоративной культуры на различных структурных уровнях.

4.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.4. Дополнительные виды самостоятельной работы

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	4	Подготовка к контрольной работе по модулю №1.
	10	Подготовка и выполнение итогового задания по модулю №1: Составление библиографического списка по теме и написание эссе
2	20	Подготовка и выполнение проекта по анализу корпоративной культуры конкретной организации
	2	Подготовка к зачету

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС, <http://orioks.miet.ru/>):

Модуль 1. «Корпоративная культура компании»

- ✓ Теоретический материал
- ✓ Задания для СРС
- ✓ Методические указания по написанию эссе

Модуль 2: «Формирование и особенности функционирования корпоративных культур»

- ✓ Теоретический материал
- ✓ Задания для СРС
- ✓ Методические указания по работе с внешними электронными ресурсами
- ✓ Методические указания к заданию по анализу конкретной корпоративной культуры.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Литература

1. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: Учебник / Т.Н. Персикова. - М. : Логос, 2014. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-467-4: 363-30.
2. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450458> (дата обращения: 11.09.2020).
3. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 167 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451227> (дата обращения: 11.09.2020).

4. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров : учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 121 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-09865-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/437418> (дата обращения: 11.09.2020).

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. ЭБС Юрайт : biblio-online.ru: образовательная платформа. - Москва, 2013 - . - URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 15.09.2020). - Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.

2. Лань: электронно-библиотечная система.- Санкт-Петербург, 2011-. - URL: <https://e.lanbook.com/> (дата обращения: 30.09.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей МИЭТ.

3. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека: сайт. — Москва, 2000. — URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 09.02.2020). — Режим доступа: для зарегистрир. Пользователей

4. Федеральный образовательный портал. Экономика, социология. Менеджмент : сайт. — Москва, 2020. - URL: <http://ecsocman.hse.ru/books/16000365/> (дата обращения: 19.09.2020).

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Обучение реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта преподавателя.

В процессе обучения для самостоятельной работы используются **внутренние электронные ресурсы** (<http://orioks.miet.ru>) и **внешние электронные ресурсы**:

- ✓ Мясоедов Сергей Павлович Кросс-культурный менеджмент. Институт бизнеса и делового администрирования РАНХиГС при Президенте РФ URL: <https://www.youtube.com/watch?v=eSKtDVLUH6g> (дата обращения: 12.09.2020)
- ✓ Балабанова Е. С. Организационное поведение. Вторая часть. URL: [\(388\) Организационное поведение. Вторая часть курса - YouTube](#) (дата обращения: 12.09.2020).
- ✓ Морозова Л. Управление изменениями URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Le1j4PAY0ow> (дата обращения: 12.09.2020).

Онлайн-курсы:

Интуит «Маркетинговые коммуникации в информационном обществе» URL: <https://intuit.ru/studies/courses/3583/825/info> (дата обращения: 12.09.2020).

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для изучения дисциплины студенту необходима компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ.

Необходимое программное обеспечение:

Операционная система Windows

Пакет программ Microsoft Office;

Браузер

10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции УК-1.КК Способен вырабатывать стратегии разрешения проблемной ситуации в организации.

ФОС по подкомпетенции УК-3.КК Способен вырабатывать и реализовывать командную стратегию в организации

ФОС по подкомпетенции УК-5.КК Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе социального взаимодействия

ФОС по подкомпетенции УК-6.КК Способен определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования

Фонды оценочных средств представлены отдельными документами и размещены в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Особенности организации процесса обучения

Особенность обучения с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий заключается в самостоятельном освоении дисциплины. В соответствии с графиком обучения, выданным перед началом обучения и имеющимся в ОРИОКС, выполняйте все учебные мероприятия.

В процессе изучения курса преподавателем проводятся **консультационные занятия, обсуждение результатов выполнения контрольных мероприятий**. На консультациях студентам даются пояснения по вызывающим трудности разделам дисциплины, проводится разбор ошибок, допущенных при тестировании и выполнении контрольных работ. Задать вопрос преподавателю можно по электронной почте или по Skype.

Промежуточная аттестация может проходить как с использованием дистанционных образовательных технологий так и очно.

11.2. Система контроля и оценивания

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется балльная накопительная система.

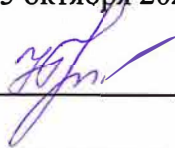
Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре (в сумме 90 баллов), и сдача зачета (10 баллов).

По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

РАЗРАБОТЧИК:

Доцент ИРГиП, к.ист.н.  /Т. В. Попова/

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», направленности (профилю) «Управление проектами», форма подготовки – заочная, разработана на кафедре Истории России, государства и права и утверждена на заседании кафедры 5 октября 2020 года, протокол № 2

Заведующий кафедрой ИРГиП  /Н.Ф. Гриценко /

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой МиУП

Заведующий кафедрой МиУП  /С.П. Олейник/

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества

Начальник АНОК  /И.М. Никулина/

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ

/Директор библиотеки  /Т.П. Филиппова /