

**Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

(Финансовый университет)

Новороссийский филиал

Кафедра «Экономика, финансы и менеджмент»

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала

Е. Н. Сеифридова
« 27 » августа 2020 г.


Васильева Ю.В.

Корпоративная культура и корпоративные ценности

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент профиль

«Корпоративное управление» (очное обучение)

*Рекомендовано Ученым советом Новороссийского филиала Финансового университета
протокол № 26 от 27 августа 2020 г.*

Одобрено кафедрой «Экономика, финансы и менеджмент»

протокол № 1 от 26 августа 2020 г.

Новороссийск 2020

Васильева Ю.В. Корпоративная культура и корпоративные ценности: Рабочая программа дисциплины для обучающихся по направлению 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Корпоративное управление» очное обучение. - Новороссийск: Финансовый университет, кафедра «Экономика, финансы и менеджмент», 2020. - 21 с.

Программа дисциплины «Корпоративная культура и корпоративные ценности» отражает формирование у обучающихся в системных научных фундаментальных знаний в области теории и практики корпоративной культуры; приобретение навыков решения практических вопросов, связанных с корпоративными ценностями деятельности организации.

Рабочая программа предназначена для эффективной организации учебного процесса и включает содержание дисциплины, учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины, фонд оценочных средств для промежуточной аттестации, методические указания по освоению дисциплины, описание материально-технической базы.

Содержание рабочей программы дисциплины

1. Наименование дисциплины	4
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся	6
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	6
5.1. Содержание дисциплины.....	6
5.2. Учебно-тематический план	7
5.3. Содержание семинаров, практических занятий	8
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	9
6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы	9
6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблицы 2)	10
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	11
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	18
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	19
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	19
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	21
11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения.....	21
11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	21
11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации.....	21
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	21

1. Наименование дисциплины

Корпоративная культура и корпоративные ценности

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Дисциплина «Корпоративная культура и корпоративные ценности» по направлению 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Корпоративное управление» обеспечивает формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
УК-9	Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессиональном общении	1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, презентация результатов работы.	Знать особенности разнообразных культур в процессе межкультурного взаимодействия, учитываемые корпоративные ценности Уметь выстраивать межличностные отношения и межкультурное взаимодействие с учетом многообразия культур и ценностей в деятельности организации
		2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении..	Знать нормы культурного самовыражения, способы закрепления этичного поведения в компании Уметь использовать кодекс этики как инструмент закрепления норм этичного поведения
		3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	Знать методы построения конструктивного диалога с представителями разных культур на основе взаимного уважения при организации взаимодействия с внешней и внутренней средой Уметь использовать в своей работе методы построения конструктивного диалога с представителями разных культур на основе взаимного уважения при организации взаимодействия в организации
ПКН-4	Владение основными	1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка	Знать Знать классические и современные

	теориями управления человеческими ресурсами и формирования корпоративной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач	труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах.	теории и методы управления корпоративной культурой Уметь использовать классические и современные теории и методы управления корпоративной культурой при разработке корпоративной стратегии и социальной политики компании
		2. Применяет знания роли и места управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации.	Знать роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическими задачами организации. Уметь управлять человеческими ресурсами при построении, решении стратегических задач организации
		3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения.	Знать основы формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков Уметь разрабатывать рекомендации по построению компенсационных систем для решения управленческих задач
ПКП-1	Умение применять принципы и стандарты корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности в профессиональной деятельности	1. Определяет возможности реализации принципов корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности (КСО) в деятельности компании	Знать: возможности реализации принципов корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности в деятельности компании; Уметь: использовать принципы корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности в деятельности компании социальной ответственности для решения практических задач
		2. Обеспечивает способы эффективного применения на практике стандартов, нормативно-правовых актов, регулирующих сферу корпоративного управления и КСО	Знать: способы эффективного применения на практике стандартов, нормативно-правовых актов, регулирующих сферу корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности Уметь: использовать механизм организации мониторинга реализации принципов корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности в деятельности компании
		3. Организует мониторинг	Знать: ключевые индикаторы

		реализации принципов корпоративного управления и КСО в деятельности компании	мониторинга реализации принципов корпоративного управления Уметь: проводить мониторинг реализации принципов корпоративного управления и КСО
--	--	--	--

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная культура и корпоративные ценности» относится к модулю дисциплин по выбору, углубляющих освоение профиля «Корпоративное управление» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

2020 года приема очное обучение

Таблица 1

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр (модуль) 7 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	3 з.е./108	108
Контактная работа - Аудиторные занятия	54	54
<i>Лекции</i>	18	18
<i>Семинары, практические занятия</i>	36	36
Самостоятельная работа	54	54
<i>Вид текущего контроля</i>	<i>Контрольная работа</i>	<i>Контрольная работа</i>
Вид промежуточной аттестации	Зачет	Зачет

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Основы теории корпоративной культуры

Определение понятия «корпоративная культура». Цель и задачи корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры.

Типология корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала. Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности. Типология корпоративных культур по признаку специфики гендерных отношений.

Комплексные типологии корпоративных культур. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур. Субкультуры в корпоративной культуре организации.

Тема 2. Технологии управления корпоративной культурой

Теоретические предпосылки эмпирического изучения корпоративной культуры.

Методы изучения корпоративной культуры: антропологические, количественные, комбинированные. Этапы диагностики корпоративной культуры. Предпосылки и факторы формирования корпоративной культуры российских организаций. Особенности корпоративной культуры российских организаций.

Опосредованные методы управления персоналом как важный принцип корпоративной культуры. Роль руководителя предприятия в создании корпоративной культуры. Технология разработки Кодекса корпорации. Технология освоения корпоративной культуры. Необходимость изменения корпоративной культуры. Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры.

Механизмы изменения корпоративной культуры.

Тема 3. Корпоративная культура и поведение организации

Содержание, функции и механизм поведения организации. Факторы корпоративной культуры, воздействующие на поведение организации: направление воздействия, глубина воздействия, сила воздействия.

Ценности и функции корпоративной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.

Тема 4. Культура и корпоративные ценности в организации

Информационная культура в системе корпоративной культуры. Содержание организационно-управленческой культуры работника. Направления развития и саморазвития организационно-управленческой культуры.

Корпоративные ценности: понятие, особенности в российских организациях. Характер корпоративных ценностей. Коммуникационные барьеры и стили. Влияние корпоративных ценностей на эффективность делового общения. Организационнокультурные особенности проведения деловых бесед и совещаний. Технология проведения эффективных переговоров.

Тема 5. Культура и стратегия организации

Влияние культуры на организационную эффективность определяется ее соответствием общей стратегии организации. Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Пути влияния корпоративной культуры на жизнь организации. Процессы, посредством которых культура влияет на организационную деятельность и корпоративные ценности.

Тема 6. Современные принципы этической культуры

Универсальные этические принципы и нравственные нормы. Стандарты деловой этики. Признаки корпоративной культуры этической корпорации.

Организационные механизмы внедрения этических принципов и норм: этические кодексы корпоративной культуры, комитеты по этике, специализированные тренинги, деятельность юридических комитетов.

5.2. Учебно-тематический план

2020 года приема

Таблица 2

№	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоёмкость в часах			Формы текущего контроля успеваемости
		Всего	Аудиторная работа	Самостоятельная работа	

			Обща я	Лекци и	Семинар ы, практи ческие занятия	Занятия в интеракт ивных формах		
1	Основы теории корпоративной культуры	15	6	2	4	2	9	Изучение тем дисциплины
2	Технологии управления корпоративной культурой	15	6	2	4	2	9	Дискуссия, тестирование, опрос
3	Корпоративная культура и поведение организации	15	6	2	4	2	9	Кейсы, дискуссия, тестирование
4	Культура и корпоративные ценности в организации	21	12	4	8	4	9	Кейсы, дискуссия, тестирование
5	Культура и стратегия организации	21	12	4	8	4	9	Кейсы, дискуссия, тестирование
6	Современные принципы этической культуры	21	12	4	8	4	9	Кейсы, дискуссия, тестирование
	В целом по дисциплине	108	54	18	36	18	54	Контрольная работа
	ИТОГО в %					50 %		

5.3. Содержание семинаров, практических занятий

Таблица 3

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8,9 (указывается раздел и порядковый номер источника)	Формы проведения занятий
Основы теории корпоративной культуры	Сущность управления организацией. История развития корпоративной культуры. Основные элементы и функции корпоративной культуры Рекомендуемые источники: 8.10, 8.11, 8.12, 8.13	Презентации, выступления с докладами и групповое обсуждение
Технологии управления корпоративной	Критерии классификации корпоративной культуры.	Презентации, выступления с

культурой	Типология Дж. Зоненфельда. Типология Т. Дейла и А. Кеннеди. Рамочная конструкция Р. Куинна. Рекомендуемые источники: 8.10-8.14	докладами и групповое обсуждение
Корпоративная культура и поведение организации	Тимбилдинг Командообразование «Командная игра» Командный дух Рекомендуемые источники: 8.10, 8.11, 8.12, 8.13,8.14	Презентации, выступления с докладами и групповое обсуждение
Культура и корпоративные ценности в организации	Культурные ориентации руководителей и сотрудников фирм разных стран. Модель Клухона и Штротбека (Лэйн и Дистефано). Модель Оучи Особенности формирования организационных культур отечественных организаций. Рекомендуемые источники: 8.10-8.13	Презентации, выступления с докладами и групповое обсуждение
Культура и стратегия организации	Этапы диагностики корпоративной культуры. Тестирование и анкетирование. Культурная сеть по Джонсону. Рекомендуемые источники: 8.10-8.14	Презентации, выступления с докладами и групповое обсуждение
Современные принципы этической культуры	Корпоративный кодекс. Морально-психологический климат организации. Деловой имидж сотрудника организации. Проблемы формирования и поддержания персонального имиджа в бизнес-среде.	Презентации, выступления с докладами и групповое обсуждение

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы.

Таблица 4

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Основы теории корпоративной культуры	Отличие западных подходов от восточных (азиатских) к формированию корпоративной культуры «Гламуризация» современной культуры и общества.	Изучение основных вопросов данной темы. Работа с учебной литературой. Сбор и анализ необходимой информации для написания реферата
Технологии управления корпоративной культурой	Особенности корпоративной культуры российских организаций Факторы, определяющие изменения корпоративной	Изучение основных вопросов данной темы. Подготовка сообщений по наиболее актуальным темам. Работа с

	культуры. Механизмы изменения корпоративной культуры.	учебной литературой. Подготовка к обсуждению кейсовой ситуации. Написание эссе
Корпоративная культура и поведение организации	Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации. Организационное поведение и регламенты по его регулированию.	Изучение основных вопросов данной темы. Подготовка сообщений по наиболее актуальным темам. Работа с учебной литературой. Подготовка к обсуждению кейсовой ситуации.
Культура и корпоративные ценности в организации	Технология проведения эффективных переговоров. Корпоративные ценности в российских организациях с иностранным участием в управлении.	Изучение основных вопросов данной темы. Подготовка сообщений по наиболее актуальным темам. Работа с учебной литературой. Подготовка к обсуждению кейсовой ситуации.
Культура и стратегия организации	Взаимосвязь культуры и стратегии организации. Документы стратегического планирования управления корпоративной культурой.	Изучение основных вопросов данной темы. Подготовка сообщений по наиболее актуальным темам. Работа с учебной литературой. Подготовка к обсуждению кейсовой ситуации. Написание докладов.
Современные принципы этической культуры	Деятельность юридических комитетов Этические принципы в конкретных российских и зарубежных организациях	Изучение основных вопросов данной темы. Подготовка сообщений по наиболее актуальным темам. Работа с учебной литературой. Подготовка к обсуждению кейсовой ситуации. Написание докладов

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Примерные темы контрольных работ

1. Управленческая команда как форма самоорганизации профессионалов.
2. Специфика проявления корпоративной культуры при внутрикомандных отношениях.
3. Социально-психологические механизмы корпоративной культуры.
4. Универсальное и национальное в корпоративной культуре.
5. Психологические основы сознания и чувства «мы» команды.
6. Формирование стиля взаимодействия в команде.
7. Становление и развитие «командного духа» в организации.
8. Генезис научных представлений о корпоративной культуре.
9. Мифодизайн в культуре организации.
10. Различия в понимании истоков формирования и сущности культуры корпорации: рационалистический и феноменологический подходы.

11. Корпоративный кодекс как инструмент управления корпоративными отношениями в компании.
12. Влияние экономического кризиса на политику развития корпоративной культуры компании.
13. Этика глобализирующегося общества и корпоративные ценности.
14. Моральные проблемы международного бизнеса.
15. Проблема социальной ответственности организации.
16. Социальные сети корпоративной репутации.
17. Корпоративная мифология, корпоративная культура и корпоративная репутация.
18. Репутация и корпоративная идентичность.
19. Влияние менеджмента на формирование корпоративной репутации.
20. Воздействие репутации на оценочную стоимость корпорации.
21. Корпоративная социальная ответственность в практике современных бизнес-компаний.
22. Корпоративная культура как мощный стратегический инструмент компании.
23. Оптимальные традиции, ритуалы и символика.
24. Технология внедрения «образа будущего» компании.
25. Методы перехода от административной культуры к предпринимательской культуре

Темы рефератов:

1. Основные уровни, компоненты и функции корпоративной культуры.
2. Постулаты веры и этические стандарты. Управленческая культура компании (на примерах действующих организаций).
3. Классификация и типология организационных культур. Организационная культура личности.
4. Формирование и поддержание корпоративной культуры.
5. Основные признаки “сильной” корпоративной культуры (на примерах преуспевающих корпораций).
6. Особенности корпоративной культуры в контексте глобальных преобразований мировой экономики.
7. Сущность, понятие, элементы и функции корпоративной культуры.
8. Основные установки, принципы, ценности и цели фирмы “Мацусита” (или другой иностранной или российской фирмы, сформировавшей сильную организационную культуру).
9. Роль высшего руководства в создании условий для полного раскрытия потенциала работников и поддержания корпоративной культуры.
10. Организационная культура и эффективность управления. Имидж организации как обобщенный показатель корпоративной культуры.
11. Корпоративная культура как «социальный клей, удерживающий целостность организации» (С. Роббинс), как «коллективное программирование мыслей, отличающих одну организацию от другой» (Г. Гофстеде).
12. Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности. Корпоративная культура как составляющая экономического сознания коллектива данного предприятия.
13. Основные черты корпоративной культуры. Видимые, поверхностные и скрытые, глубокие черты.
14. Типы корпоративной культуры.
15. Классификация типов корпоративной культуры Дж. Зонненфельда.
16. Наличие корпоративной культуры – обязательный критерий компании в качестве состоявшегося человеческого сообщества (коллектива).
17. Сильная корпоративная культура – неперемнное условие успешного развития

предприятия.

18. Корпоративная культура как «суть предприятия, присущая только ему и отличающая его от всех других» (М. Тевене).

19. Корпоративная культура как философия «общей судьбы» коллектива данной организации.

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины содержится в разделе 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Примерные тестовые задания

1. Миссия и стратегия, цели и средства относятся к:
 - + проблемам внешней адаптации;
 - проблемам внутренней интеграции;
 - проблемам выживания.
2. Такие факты как использование пространства и времени, наблюдаемое поведение, язык входят в состав:
 - + поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
 - подповерхностного уровня;
 - глубинного уровня.
3. Такие факты как особенности восприятия, мысли и чувства, подсознательные убеждения входят в состав:
 - поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
 - подповерхностного уровня;
 - + глубинного уровня.
4. Цели, стратегия, ценности и верования входят в состав:
 - поверхностного уровня изучения корпоративной культуры;
 - + подповерхностного уровня;
 - глубинного уровня.
5. Какая из функций корпоративной культуры позволяет сотруднику реализовать в рамках корпоративной культуры такие личностные мотивы как склонность к анализу и научным исследованиям:
 - ценностно-образующая;
 - коммуникационная;
 - мотивирующая;
 - + познавательная;
 - стабилизационная;
 - нормативно-регулирующая;
 - инновационная.
6. Какая из функций корпоративной культуры является мощным стимулом к росту производительности:
 - ценностно-образующая;
 - коммуникационная;
 - + мотивирующая;
 - познавательная;

- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

7. Какая из функций корпоративной культуры заключается в достижении общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- + стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

8. Какая из функций корпоративной культуры помогает организации выжить в условиях конкурентной борьбы:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- + инновационная.

9. Какая из функций корпоративной культуры ведет к идентификации сотрудником себя с организацией:

- ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- + нормативно-регулирующая;
- инновационная.

10. Благодаря какой функции корпоративной культуры усиливается вовлеченность каждого работника в дела организации:

- ценностно-образующая;
- + коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

11. Назначение какой функции корпоративной культуры заключается в формировании у людей взглядов и отношений к смыслу жизни:

- + ценностно-образующая;
- коммуникационная;
- мотивирующая;
- познавательная;
- стабилизационная;
- нормативно-регулирующая;
- инновационная.

12. Динамичное предпринимательское и творческое место работы характеризует:

- клановую культуру;
- + адхократическую культуру;

- иерархическую культуру;
 - рыночную культуру.
13. Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:
- клановую культуру;
 - адхократическую культуру;
 - иерархическую культуру;
 - + рыночную культуру.
14. Очень формализованное и структурированное место работы характеризует:
- клановую культуру;
 - адхократическую культуру;
 - + иерархическую культуру;
 - рыночную культуру.
15. Очень дружественное место работы, где у людей масса общего характеризует:
- + клановую культуру;
 - адхократическую культуру;
 - иерархическую культуру;
 - рыночную культуру.
16. К каким методам организационного развития относятся формирование команд и развития межгрупповых связей:
- структурные методы;
 - + процессуальные методы.
17. К каким методам организационного развития относятся ротация кадров, создание автономных рабочих групп, гибкий график работы:
- + структурные методы;
 - процессуальные методы.
18. При какой корпоративной культуре полномочия и ответственность определяются позицией в иерархии:
- авторитарной культуре;
 - + бюрократической культуре;
 - культуре, ориентированной на задачу;
 - культуре, ориентированной на человека.
19. Какая корпоративная культура характеризуется централизацией власти, четкой структурой соподчинения:
- + авторитарная культура;
 - бюрократическая культура;
 - культура, ориентированная на задачу;
 - культура, ориентированная на человека.
20. Какая культура свойственна организациям, провозглашающим своей миссией служение человеку:
- авторитарная культура;
 - бюрократическая культура;
 - культура, ориентированная на задачу;
 - + культура, ориентированная на человека.
21. Характерным признаком какой культуры является концентрация ценностей вокруг качественных показателей деятельности:
- авторитарная культура;
 - бюрократическая культура;
 - + культура, ориентированная на задачу;
 - культура, ориентированная на человека.
22. Какой культуре присуще такие черты как индивидуализм, эгалитаризм, прямолинейность:

- + западной деловой культуре;
 - восточной деловой культуре.
23. Какой культуре присущи такие черты как коллективизм, жесткая иерархия, учтивость:
- западной деловой культуры;
 - + восточной деловой культуре.
24. В какой культуре относятся ко времени как к ресурсу, который надо планировать и рационально использовать:
- + западной деловой культуре;
 - восточной деловой культуре.
25. На каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм:
- на уровне личности;
 - + на уровне группы;
 - на уровне организации.
26. На каком из уровней проявления корпоративной культуры происходит формирование ценностей, норм организационного поведения:
- + на уровне личности;
 - на уровне группы;
 - на уровне организации.
27. На каком из уровней проявления корпоративной культуры появляется чувство «мы» по отношению к сотрудникам других подразделений:
- на уровне личности;
 - на уровне группы;
 - + на уровне организации.
28. Анализ организационных структур, систем информации, контроля и вознаграждения относится к каким из методов получения информации, используемых при исследовании особенностей корпоративной культуры:
- + прямые методы исследования;
 - косвенные методы исследования.
29. Понимание имиджа организации как целенаправленно сформулированного образа, который с помощью ассоциации наделяет объект (товар, личность, организацию) дополнительными ценностями, благодаря чему способствует более позитивному и эмоциональному его восприятию, используется в каком смысле:
- в широком смысле;
 - + в узком смысле.

Перечень контрольных вопросов к зачету

1. Новые принципы управления и корпоративная культура.
2. Корпоративная культура и особенности кадровой политики корпорации.
3. Определение понятия «корпоративная культура».
4. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции.
5. Типология корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала.
6. Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности.
7. Типология корпоративных культур по признаку специфики гендерных отношений.
8. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур.
9. Методы изучения корпоративной культуры: антропологические, количественные, комбинированные.

10. Этапы диагностики корпоративной культуры.
11. Особенности корпоративной культуры российских организаций.
12. Технология разработки Кодекса корпорации. Технология освоения корпоративной культуры.
13. Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры.
14. Механизмы изменения корпоративной культуры.
15. Содержание, функции и механизм поведения организации.
16. Факторы корпоративной культуры, воздействующие на поведение организации: направление воздействия, глубина воздействия, сила воздействия.
17. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.
18. Информационная культура в системе корпоративной культуры
19. Корпоративные ценности: понятие, особенности в российских организациях.
20. Характер корпоративных ценностей.
21. Влияние корпоративных ценностей на эффективность делового общения.
22. Организационнокультурные особенности проведения деловых бесед и совещаний.
23. Ценности инновационной организации.
24. Сопротивление инновациям и корпоративные ценности.
25. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры и корпоративных ценностей.
26. Взаимосвязь культуры и стратегии организации.
27. Пути влияния корпоративной культуры на жизнь организации.
28. Процессы, посредством которых культура влияет на организационную деятельность и корпоративные ценности.
29. Универсальные этические принципы и нравственные нормы.
30. Стандарты деловой этики.
31. Признаки корпоративной культуры этичной корпорации.
32. Организационные механизмы внедрения этических принципов и норм.

Примеры оценочных средств для проверки каждой компетенции, формируемой дисциплиной

Компетенция	Индикаторы достижения компетенций	Типовые задания
УК-9 Способность к индивидуальной и командной работе, социальному взаимодействию, соблюдению этических норм в межличностном профессионально м общении	1. 1.Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации	Задание 1. Рассмотрите материал в интернете «Japan’s Policy for CSR»(https://www.meti.go.jp/english/policy/economy/corporate_accounting/pdf/121114_11.pdf). Какие особенности культуры данной страны проявились в особенностях политики в области КСО.

	результатов работы.	
	2. Соблюдает этические нормы межличностном профессиональном общении.	<p align="center">Задание 1.</p> <p>Проанализируйте Кодексы этики трех компаний: Кодекс деловой и корпоративной этики НК «РОСНЕФТЬ» (https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/Kodeks_rus.pdf) Кодекс деловой этики ПАО «ЛУКОЙЛ» (http://www.teboil.ru/ru/Company/CorporateGovernance/InternalDocuments) и Кодекс делового поведения компании Coca-Cola HBC (https://admin-ru.coca-colahellenic.com/ru/about-us/policies/kodeks-delovogo-povedeniya/). Проведите сравнение, в какой из перечисленных компаний сделан упор в кодексе на многообразие и инклюзивность, непримиримость к проявлениям дискриминации или притеснений по какому-либо признаку, будь то раса, цвет кожи, национальное или социальное происхождение и пр. Сделайте рекомендации по совершенствованию кодекса с точки зрения необходимости учета многообразия культур.</p>
	3. Понимает и учитывает особенности поведения участников команды для достижения целей и задач в профессиональной деятельности.	<p>Задание 1.</p> <p>Рассмотрите кейс «A case study on introduction of CSR to Marks & Spencer's supply», рассказывающий об успешной практике по сертификации поставщиков компании Marks & Spencer в Индии, Шри-Ланке и Бангладеш. Данная политика проводится в рамках программы компании по распространению принципов этичного поведения на сеть поставщиков. Что можете сказать о политике компании в области КСО и ее работе в разных странах с учетом многообразия культур. Источник: https://www.csr-company.com/sites/default/files/public/imce-proc-images/ms-case-study.pdf</p>
ПКН-4 Владение основными теориями управления человеческими ресурсами и формирования	1. Анализирует состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности	<p>Задача 1. Рассчитайте, сколько необходимо дополнительно принять работников, если запланировано увеличить выпуск продукции на 25%, внедрить комплекс мероприятий, позволяющих увеличить производительность труда на 12%. Численность работников предприятия в базовом году составляла 1250 чел. Задача 2. Численность рабочих в цехе 450 чел., норма</p>

корпоративной культуры, а также принципами построения компенсационных систем для решения управленческих задач	организации в человеческих ресурсах.	управляемости для мастеров – 45 чел., для старших мастеров – 90 чел., для начальников участков – 225 чел., включая всех работников Определить численность линейных руководителей и общую численность управленческого персонала в цехе.
	2. Применяет знания роли и места управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связи со стратегическим и задачами организации.	Задание 1. Представьте себе, что прошло 10 лет. Ваш магазин процветает. Открываются все новые и новые филиалы. Вы давно уже не начинающие продавцы, а, известное дело, уважаемые и состоятельные люди, мэтры, «совет старейшин», профессионалы продаж. Кто-то из вас возглавил отдел, кто-то - магазин. Сегодня нас с вами попросили собраться по следующему поводу. Открылся очередной магазин сети. И вот такая ситуация. Кому то из высшего руководства, видимо, эксперимента ради, пришло в голову набрать туда только молодежь. Да не просто так, а прямо со школьной скамьи. Зеленых-презеленых. Неопытных -preneопытных. Так вот. Учить-то их конечно будут. И тренинги уже запланировали, и компьютерное обучение, но мы-то с вами знаем, какая важная вещь - наставничество. Кто же их подготовит к реальной работе лучше нас с вами? Внимание, задание! Сейчас нужно будетделиться на 3 подгруппы и за 10 минут разработать «Советы начинающему продавцу». Туда войдет самое важное и сокровенное - то, чего не знает ни один внешний тренер, но чем может поделиться только настоящий профессионал. 10 минут – 10 важных и реально советов Начинаящему продавцу вашего магазина.
	3. Владеет навыками анализа принципов и основ формирования компенсационных систем для решения задач управления и оценки рисков их применения.	Задание 1. Напишите доказательное обоснование, что проведенное вами сплошное исследование по теме «Трудовые ценности в компании», является репрезентативным, надежным, валидным и релевантным.
ПКП-4 Умение применять принципы и стандарты корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности в профессиональн	1. Определяет возможности реализации принципов корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности (КСО) в	Задание 1. Задание 1. Составьте список исследовательских центров, одушевляющих исследования по корпоративной культуре

ой деятельности	деятельности компании	
	2. Обеспечивает способы эффективного применения на практике стандартов, нормативно-правовых актов, регулирующих сферу корпоративного управления и КСО	Задание 1. Предложите релевантные источники информации для сбора больших данных о нарушениях корпоративной культуры в организации
	3. Организует мониторинг реализации принципов корпоративного управления и КСО в деятельности компании	Задание 2 Проведено исследование методом онлайн-анкетирования, напишите инструкцию для обработки результатов и выявления корреляционных зависимостей с «паспортичкой».

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Нормативно-правовые акты

1. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть I от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (принята ГД ФС РФ 21.10.1994 г., действующая редакция).
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
2. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть IV от 18.12.2006 г. № 230-ФЗ (принята ГД ФС РФ 24.11.2006 г., действующая редакция).
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64629/
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (действующая редакция). http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
4. Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». – М., 1996. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/

Основная литература:

5. 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>

6. Организационная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.]; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 306 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432946>

Дополнительная литература

6. Бехар, Г. Дело не в кофе: Корпоративная культура Starbucks: Учебное пособие / Бехар Г., Голдстейн Д., - 8-е изд. - Москва: Альпина Пабли., 2016. - 186 с. ISBN 978-5-9614-5103-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/912690>.

7. Лайкер, Д. К. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний / Лайкер Д.К., Хосеус М. - Москва: Альпина Пабли., 2016. - 354 с.: ISBN 978-5-9614-4995-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/914070>

8. Чуланова, О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебник / О.Л. Чуланова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 368 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1009602. - ISBN 978-5-16-014886-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1009602>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) –<http://el.fa.ru/>
2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU –<http://www.book.ru3>.
3. Электронно-библиотечная система –Znanium <http://www.znanium.com>
4. Интернет сайт Министерства финансов Российской Федерации www.minfin.ru.
5. Интернет сайт Министерства экономического развития Российской Федерации www.economy.gov.ru.
6. Интернет сайт Правительства Москвы www.mos.ru.
8. Интернет сайт Рейтингового агентства «Эксперт» www.raexpert.ru.
9. Федеральная служба по финансовым рынкам : www.fcsm.ru
10. Федеральная служба государственной статистики www.gks.ru

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

Подготовку к семинарским занятиям следует планировать и готовиться систематически, так как темы дисциплины логически взаимосвязаны. Равное внимание следует уделять как учебной литературе, так и научным публикациям. Особое внимание необходимо уделять работе с аналитическими и фактическими данными.

Студентам следует:

Прорабатывать рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию;

- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия;
- при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только учебную литературу, но и нормативные правовые акты и материалы периодической печати и интернет ресурсы;
- теоретический материал следует соотносить с правовыми нормами, так как в них могут быть внесены изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе;
- в ходе семинара активно участвовать в рабочей группе по выполнению заданного задания, готовить краткие, четкие выступления, участвовать в обсуждении докладов и результатов;

- на занятии доводить каждую поставленную задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

Не следует оставлять не решенные вопросы, для выяснения и понимания содержания их решения следует задать преподавателю и коллегам вопросы по материалу, вызвавшему затруднения.

Студентам, пропустившим занятия выполнить задание семинарского занятия и представить результаты в процессе индивидуальной работы с преподавателем. Студенты, не предоставившие такие результаты или не участвующие активно в работе на семинарах, упускают возможность получить баллы за работу в соответствующем семестре.

Формы семинарских занятий, проводимых в интерактивной форме:

1. Дискуссия

Дискуссия состоит из трех этапов:

На первой стадии вырабатывается определенная установка на решение поставленной проблемы. При этом перед студентом стоит задача уяснить проблему и цель дискуссии. Главное правило дискуссии – выступить должен каждый. Кроме того, необходимо: внимательно выслушивать выступающего, не перебивать, аргументировано подтверждать свою позицию, не повторяться, не допускать личной конфронтации, сохранять беспристрастность, не оценивать выступающих, не выслушав до конца и не поняв позицию.

Вторая стадия – стадия оценки – обычно предполагает ситуацию сопоставления, конфронтации и даже конфликта идей, который в случае неумелого руководства дискуссией может перерасти в конфликт личностей. На этой стадии перед студентом ставятся следующие задачи:

- начать обмен мнениями;
- собрать максимум мнений, идей, предложений. Выступая со своим мнением, студент может сразу внести свои предложения, а может сначала просто выступить, а позже сформулировать свои предложения.
- не уходить от темы;
- оперативно проводить анализ высказанных идей, мнений, позиций, предложений перед тем, как переходить к следующему витку дискуссии.

В конце дискуссии у студентов есть право самим оценить свою работу (рефлексия).

Третья стадия – стадия консолидации – предполагает выработку определенных единых или компромиссных мнений, позиций, решений. На этом этапе осуществляется контролирующая функция. Студенты анализируют и оценивают проведенную дискуссию, подводят итоги, результаты.

Подготовка к дискуссии включает в себя изучение материала, полученного на лекции и дополнительного материала, рекомендованного преподавателем.

Методические указания для обучающихся по обсуждению кейсовой ситуации:

- преподаватель самостоятельно делит группы на несколько подгрупп по 6-12 человек;
- студентам дается время на изучение кейса;
- обсуждение вопросов кейса в группе и выработка альтернативных решений;
- каждая группа предлагает свои альтернативные решения обозначенных в кейсе проблем;
- обсуждение вариантов решений всеми студентами из предложенных и выработка единого решения с аргументацией;
- совместно с преподавателем, который выступает в роли модератора – подводятся итоги и отмечаются положительные и отрицательные стороны.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

При осуществлении образовательного процесса обучающимися и профессорско-преподавательским составом используются: программное обеспечение, информационно-справочные системы, электронные библиотечные системы.

11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Антивирусная защита ESET NOD32
2. Windows, Microsoft Office
3. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»

11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- «Консультант Плюс».
- Аналитическая система Bloomberg Professional.
- SPSS Statistics (Statistical Package for the Social Sciences—статистический пакет для социальных наук).
- базы данных Росстата: ЦБСД, ЕМИСС, ССРД МВФ
- Электронная энциклопедия: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Wiki>
- Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» <http://www.skrin.ru/>

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации не предусмотрены.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса в рамках дисциплины необходимо наличие специальных помещений.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения лекций, семинарских и практических занятий, выполнения курсовых групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Проведение лекций и семинаров в рамках дисциплины осуществляется в помещениях:

- оснащенных демонстрационным оборудованием;
- оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет»;
- обеспечивающих доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Специальные помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.