

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный университет
им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)**

ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА, ТУРИЗМА И ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной
программы _____ **А.Х. Атабиева**

Директор института
_____ **Р.М.Лигидов**

« ____ » _____ **2024 г.**

« ____ » _____ **2024 г.**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Корпоративная культура»

Направление подготовки
38.03.02 – МЕНЕДЖМЕНТ
(код и наименование направления подготовки)

Профиль подготовки
«Маркетинг»

Направленность (профиль):
Маркетинг

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

Нальчик 2024

Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» / Сост. Карданова И.А.
– Нальчик: КБГУ, 2024, 34 стр.

Рабочая программа дисциплины (модуля) предназначена для студентов очной, очно-заочной, заочной форм обучения по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Маркетинг».

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 N 970.

Оглавление

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	4
3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)	4
4. Содержание и структура дисциплины (модуля)	5
5. Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости	11
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	23
7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	26
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины	34
9. Приложения	37

1.Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Курс «Корпоративная культура» является одной из основных учебных дисциплин для подготовки студентов направления 38.03.02 «Менеджмент» очной, очно-заочной, заочной форм обучения.

Целью освоения дисциплины «Корпоративная культура» является формирование у будущего выпускника системных знаний об основных теориях и моделях корпоративной культуры и на этой основе формирование умений и навыков исследования, создания, поддержания и изменения корпоративной культуры для решения задач адаптации организации к внешней среде и интеграции ее внутренней среды для выживания в долгосрочной перспективе.

Задачами изучения дисциплины является:

- ознакомление с основными направлениями подходов к проблеме корпоративной культуры, ее изменению и развитию;
- определение роли имиджа в современном бизнесе, политике, в повседневной жизни и умение создавать и поддерживать его.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП ВО

Дисциплина «Корпоративная культура» относится к базовой части учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Изучение дисциплины «Корпоративная культура» базируется на сумме знаний, полученных студентами в ходе освоения дисциплины «Теория организации». Имеет логическую связь с курсами: «Управление персоналом» и т.д.

3.Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)

В совокупности с другими дисциплинами профиля «Маркетинг» дисциплина «Корпоративная культура» направлена на формирование следующих компетенций и индикаторов достижения компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:

- Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (**УК-5**);
- Способен понимать и принимать диалектику единства и многообразия культур (**УК-5.1**);
- Способен применять различные подходы к организации и проведению сбора и анализа маркетинговой информации для разработки маркетинговых стратегий и принятия управленческих решений (**ПКС-1**);
- Способен понимать различия кросс-культурной среды и применять различные стратегии маркетинга для принятия управленческих решений (**ПКС-1.2**).

В процессе изучения дисциплины студенты должны:

Знать:

- современные теории корпоративной культуры;
- современные теории и модели поведения организации на различных этапах жизненного цикла;
- основные методы исследования и механизмы изменения корпоративной культуры

Уметь:

- анализировать содержание корпоративной культуры организации и разрабатывать предложения по формированию, поддержанию и изменению корпоративной культуры;

Владеть:

- навыками формирования и поддержания корпоративной культуры;
- методами анализа корпоративной культуры;
- современными технологиями управления корпоративной культурой.

4.Содержание и структура дисциплины

Таблица 1. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Понятие, структура и содержание корпоративной культуры	Изменение роли культуры. Антропологический, социологический и философский подход к определению культуры. Сходства и различия корпоративной, корпоративной и предпринимательской культуры. Основные элементы корпоративной культуры. Горизонтальное и вертикальное измерение корпоративной культуры. Уровни корпоративной культуры. Структура корпоративной культуры.	УК-5 (УК-5.1); ПКС-1 (ПКС-1.2)	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование
2	Тема 2. Системный подход к изучению культуры, основные компоненты корпоративной культуры	Характеристики корпоративной культуры. Подходы к корпоративной культуре Е. Молла. Функции корпоративной культуры.	УК-5 (УК-5.1); ПКС-1 (ПКС-1.2)	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование
3	Тема 3. Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры	Внутренние и внешние факторы, влияющие на организационную культуру. Жизненный цикл корпоративной культуры. Культура бизнеса.	УК-5 (УК-5.1); ПКС-1 (ПКС-1.2)	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование
4	Тема 4. Понятие и виды субкультур	Определении и различия субкультуры. Критерии субкультуры. Специфика поведения индивидов, относящихся к той или иной субкультуре. Основа корпоративной культуры. Особенности формирования субкультуры. Субкультурные различия. Модальная и нормативная субкультуры. Гендерные различия субкультур. Возрастные различия субкультур. Профессиональные субкультуры. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением (девиантов).	УК-5 (УК-5.1); ПКС-1 (ПКС-1.2)	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование
5	Тема 5. Типология культур, характеристика основных типов	Типология организационных культур по национальным особенностям поведения (Хофштеде, Ф. Клухольма — Ф. Стродберга и Ф. Тромпенариуса). Типология организационных культур в зависимости от специфики	УК-5 (УК-5.1); ПКС-1 (ПКС-1.2)	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование

		деятельности. Типология организационных культур по признаку специфики гендерных отношений. Комплексные типологии организационных культур.		
6	Тема 6. Содержание и показатели диагностики корпоративной культуры	Показатели корпоративной культуры. Инструменты диагностики корпоративной культуры. Инструмент диагностики конкурентных ценностей Гендерный аспект диагностики корпоративной культуры	УК-5 (УК-5.1); ПКС-1 (ПКС-1.2)	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование
7	Тема 7. Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры	Позиции по проблеме формирования корпоративной культуры. Методы формирования корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры	УК-5 (УК-5.1); ПКС-1 (ПКС-1.2)	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование
8	Тема 8. Взаимосвязь культуры и стратегии организации	Модель конкурентных стратегий, разработанная М. Портером. Модель стратегии Х. Шварца и С. Дэвиса	УК-5 (УК-5.1); ПКС-1 (ПКС-1.2)	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование
9	Тема 9. Изменение культуры организации.	Этапы изменения культуры организации. Обоснование необходимых изменений. Сортировка, отбор, разработка новшеств. Обсуждение, доработка, внедрение. Контроль, корректировка, оценка.	УК-5 (УК-5.1); ПКС-1 (ПКС-1.2)	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование
10	Тема 10. Влияние корпоративной культуры на эффективность управления	Понятие эффективности. Модель эффективности Питерса-Уотермана. Модель Квина-Рорбаха. Модель Парсонса. Модель Сате.	УК-5 (УК-5.1); ПКС-1 (ПКС-1.2)	Домашнее задание, написание реферата, эссе, коллоквиум, тестирование

Структура дисциплины (модуля) «Корпоративная культура»

Таблица 2. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов)

Вид работы	Трудоемкость, часов		
	ОФО	ОЗФО	ЗФО
Общая трудоемкость	108	108	108
Аудиторная работа:	51	34	6
<i>Лекции (Л)</i>	34	17	2
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	17	17	4
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>			
Самостоятельная работа:	48	65	98
Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)			
Расчетно-графическое задание (РГЗ)			
Реферат (Р)	20	30	40

Вид работы	Трудоемкость, часов		
	ОФО	ОЗФО	ЗФО
Самостоятельное изучение разделов	28	35	58
Подготовка и сдача экзамена	9	9	4
Вид итогового контроля	зачет	зачет	зачет

Таблица 3 Лекционные занятия

1.	Тема 1. Понятие, структура и содержание корпоративной культуры
2.	Тема 2. Системный подход к изучению культуры, основные компоненты корпоративной культуры
3.	Тема 3. Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры
4.	Тема 4. Понятие и виды субкультур
5.	Тема 5. Типология культур, характеристика основных типов
6.	Тема 6. Содержание и показатели анализа корпоративной культуры
7.	Тема 7. Принципы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры
	Тема 8. Взаимосвязь культуры и стратегии организации
	Тема 9. Изменение культуры организации.
	Тема 10. Влияние корпоративной культуры на эффективность управления

Таблица 4. Практические занятия (семинары)

№ раздела	Тема
1.	Изменение роли культуры. Антропологический, социологический и философский подход к определению культуры. Сходства и различия корпоративной и предпринимательской культуры.
2.	Характеристики корпоративной культуры. Подходы к корпоративной культуре. Функции корпоративной культуры. Диагностика корпоративной культуры
3.	Внутренние и внешние факторы, влияющие на корпоративную культуру. Жизненный цикл корпоративной культуры. Культура бизнеса.
4.	Корпоративная культура в системе управления организацией
5.	Инновационные аспекты управления корпоративной культурой.
6.	Показатели корпоративной культуры. Инструменты оценки корпоративной культуры.
7.	Позиции по проблеме формирования корпоративной культуры. Методы формирования корпоративной культуры.
8.	Экологическая культура в системе корпоративной культуры организации
9.	Культура и культурное взаимодействие работников в организации
10	Место корпоративной культуры в новой парадигме управления

Таблица 5 Лабораторные работы (не предусмотрены)

Таблица 6 Самостоятельное изучение разделов дисциплины

№	Тема
---	------

№	Тема
1.	Основные элементы корпоративной культуры. Уровни корпоративной культуры. Структура корпоративной культуры.
2.	Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры
3.	Корпоративная культура как ресурс организации.
4.	Ценности и функции корпоративной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды.

5. Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля

5.1.1. Типовые задания по дисциплине (контролируемые компетенции УК-5; ПКС-1; индикатор достижения компетенций УК-5.1; ПКС-1.2)

Предусматривается защита выполненного задания в устной форме на занятии.

Задание 1.

Чтобы доказать, что самомониторинг – важное качество, отличающее людей друг от друга, М. Снайдер придумал сорок одно самоописательное утверждение, связанное с пятью способами, которыми, по его мнению, отличаются люди с высоким показателем по самомониторингу от людей с низким показателем (Заполнить таблицу 1).

Таблица 1 - Пять отличий людей с высоким показателем по самомониторингу относительно людей с низким показателем

Высокий уровень самомониторинга	Низкий уровень самомониторинга
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

Задание 2. Воспроизвести и проанализировать Шкалу Самомониторинга М. Снайдера.

Задание 3. Опираясь на изученную технологию и выявив основные проблемы собственного имиджа, разработайте программу его совершенствования. Запишите ее основные пункты:

Задание 4. Какие конкретные шаги должна предпринять компания, чтобы создать элементы имиджа компании, которые изображены в таблице (Заполнить таблицу).

Таблица 4 - Основные элементы имиджа компании.

корпоративный имидж	
1. фундаментальный имидж:	

2. внешний имидж	
3. внутренний имидж:	
4. сопутствующий имидж:	

Задание 5. Оценить корпоративную культуру предприятия, на котором работают Ваши родители, родственники, знакомые или соседи и разработать мероприятия по разработке позитивного корпоративного имиджа предприятия по группам восприятия отмеченным в табл.5.

Таблица 5 - Мероприятия по разработке корпоративной культуры предприятия

Наименование группы восприятия	Рекомендуемые мероприятия
1. Потребители	
2. Общество	
3. Госструктуры	
4. Партнеры	
5. Персонал	

Критерии формирования оценок (оценивания) устного опроса

Устный опрос является одним из основных способов учёта знаний обучающегося по дисциплине. Развёрнутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения.

В результате устного опроса знания, обучающегося оцениваются по следующей шкале:

4 балла, ставится, если обучающийся:

- 1) полно излагает изученный материал, даёт правильное определение экономических понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

3 балла, ставится, если обучающийся даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для балла «1», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

2 балла, ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий;

- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов, ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке.

5.1.2. Оценочные материалы для выполнения рефератов (контролируемые компетенции УК-5; ПКС-1; индикатор достижения компетенций УК-5.1; ПКС-1.2)

1. Место корпоративной культуры в новой парадигме управления.
2. Корпоративная культура в системе управления организацией.
3. Формирование организационной культуры российских предприятий.
4. Управление организационной культурой.
5. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
6. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы.
7. Проблемы этики и социальной ответственности в отечественных организациях.
8. Корпоративная культура как ресурс организации.
9. Содержание корпоративной культуры.
10. Типология корпоративных культур.
11. Формирование инновационной корпоративной культуры.
12. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур.
13. Субкультуры в корпоративной культуре организации.
14. Методы изучения корпоративной культуры.
15. Особенности организационной культуры российских организаций.
16. Роль руководителя предприятия в создании корпоративной культуры.
17. Лидерство и лидеры в системе корпоративной культуры.
18. Технология управления корпоративной культурой.
19. Изменение корпоративной культуры.
20. Ценности и функции корпоративной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды.
21. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.
22. Информационная культура в системе корпоративной культуры.
23. Организационно-управленческая культура работника: содержание и методы развития.
24. Характер межличностных отношений и успешность общения.
25. Коммуникационные барьеры и стили.
26. Формирование эффективных коммуникационных стилей в организации.
27. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения.
28. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний.
29. Технология проведения эффективных переговоров.
30. Инновации и корпоративная культура.
31. Механизмы изменения корпоративной культуры

Методические рекомендации по написанию реферата

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

Требования к реферату: Общий объем реферата 20 листов (шрифт 14 Times New Roman, 1,5 интервал). Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок Microsoft Word (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль

Обязательно наличие: содержания (структура работы с указанием разделов и их начальных номеров страниц), введения (актуальность темы, цель, задачи), основных разделов реферата, заключения (в кратком, резюмированном виде основные положения работы), списка литературы с указанием конкретных источников, включая ссылки на Интернет-ресурсы. В тексте ссылка на источник делается путем указания (в квадратных скобках) порядкового номера цитируемой литературы и через запятую – цитируемых страниц. Уровень оригинальности текста – 60%.

Критерии оценки реферата:

«отлично» (3 балла) ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Обучающийся проявил инициативу, творческий подход, способность к выполнению сложных заданий, организационные способности. Отмечается способность к публичной коммуникации. Документация представлена в срок. Полностью оформлена в соответствии с требованиями

«хорошо» (2 балла) – выполнены основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Обучающийся достаточно полно, но без инициативы и творческих находок выполнил возложенные на него задачи. Документация представлена достаточно полно и в срок, но с некоторыми недоработками

«удовлетворительно» (1 балл) – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Обучающийся выполнил большую часть возложенной на него работы. Допущены существенные отступления. Документация сдана со значительным опозданием (более недели). Отсутствуют отдельные фрагменты.

«неудовлетворительно» (менее 0 баллов) – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Обучающийся не выполнил свои задачи или выполнил лишь отдельные несущественные поручения. Документация не сдана.

5.1.3. Оценочные материалы для выполнения эссе (контролируемые компетенции УК-5; ПКС-1; индикатор достижения компетенций УК-5.1; ПКС-1.2)

Тематика эссе по дисциплине

1. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.
2. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.

3. Экологическая культура в системе корпоративной культуры организации.
4. Современные принципы этической культуры.
5. Корпоративная культура и поведение организации.
6. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала корпорации.
7. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
8. Перспективы развития корпоративной культуры в России.
9. Управление индивидуальным стрессом в организации с сильной корпоративной культурой.
10. Место социализации индивида в корпоративной культуре организации.
11. Девиантное поведение работников в организации и корпоративная культура.
12. Формирование поведения индивида в организации.
13. Эволюция и трансформация корпоративной культуры.

Эссе представляет собой доклад на определенную тему, включающий обзор соответствующих литературных и других источников или краткое изложение книги, статьи, исследования, а также доклад с таким изложением.

Написание и защита эссе на аудиторном занятии используется в дисциплине «Персональный менеджмент» в целях приобретения обучающимся необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п.

С помощью эссе обучающийся глубже постигает наиболее сложные проблемы данной дисциплины, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Требования к эссе:

Подготовка и публичная защита эссе способствует формированию правовой культуры у будущего бакалавра, закреплению у него знаний, развитию умения самостоятельно анализировать многообразные общественно-политические явления современности, вести полемику.

Введение эссе необходимо для обоснования актуальности темы и предполагаемого метода рассуждения. *Основная часть эссе* содержит рассуждения по теме, то есть раскрытие темы, ответ на поставленные вопросы, аргументы, примеры и так далее. Все существенное содержание работы должно быть изложено в основной части. *Заключение эссе* должно содержать выводы и рекомендации по выбранной теме исследования. Эссе должно отвечать требованиям читабельности, последовательности и логичности.

Общий объём эссе 5-7 листов (шрифт 14 Times New Roman, 1,5 интервал). Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 20мм. Абзацный отступ – 1,25; Рисунки должны создаваться в циклических редакторах или как рисунок Microsoft Word (сгруппированный). Таблицы выполнять табличными ячейками Microsoft Word. Сканирование рисунков и таблиц не допускается. Выравнивание текста (по ширине страницы) необходимо выполнять только стандартными способами, а не с помощью пробелов. Размер текста в рисунках и таблицах – 12 кегль

Обязательно наличие: содержания (структура работы с указанием разделов и их начальных номеров страниц), введения (актуальность темы, цель, задачи), основных разделов реферата, заключения (в кратком, резюмированном виде основные положения работы), списка литературы с указанием конкретных источников, включая ссылки на Интернет-ресурсы.

В тексте ссылка на источник делается путем указания (в квадратных скобках) порядкового номера цитируемой литературы и через запятую – цитируемых страниц. Уровень оригинальности текста – 60%

Критерии оценки эссе

«отлично» (3 балла) ставится, если обучающийся проявил инициативу, творческий подход, способность к выполнению сложных заданий, организационные способности. Отмечается способность к публичной коммуникации. Документация представлена в срок. Полностью оформлена в соответствии с требованиями.

«хорошо» (2 балла) – обучающийся достаточно полно, но без инициативы и творческих находок выполнил возложенные на него задачи. Документация представлена достаточно полно и в срок, но с некоторыми недоработками.

«удовлетворительно» (1 балл) – обучающийся выполнил большую часть возложенной на него работы. Допущены существенные отступления. Документация сдана со значительным опозданием (более недели). Отсутствуют отдельные фрагменты.

«неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся не выполнил свои задачи или выполнил лишь отдельные несущественные поручения.

5.2. Оценочные материалы для рубежного контроля

5.2.1. Оценочные материалы для коллоквиума (контролируемые компетенции УК-5; ПКС-1; индикатор достижения компетенций УК-5.1; ПКС-1.2)

Вопросы, выносимые на коллоквиум:

1. Различия в понятиях Организационная и Корпоративная культура.
2. Почему и зачем надо знать, и учитывать корпоративную культуру в организации.
3. Для чего применяется диагностика корпоративной культуры
4. Модель корпоративной культуры Дениэля Денисона
5. Модель корпоративной культуры Э. Шайна
6. Модель оценки корпоративной культуры Камерона – Куинна
7. Модель жизненного цикла организационной культуры И. Адизиса
8. Типология корпоративной культуры Г. Хофштеде
9. Классификация корпоративной культуры Дила-Кеннеди.
10. Модель 7с корпоративной культуры МакКинси.
11. Конструирование корпоративной культуры – проектирование в 8 шагов.
12. Формирование корпоративной культуры С.Кови.
13. Принципы культуры качества Деминга.
14. Типология организационной культуры Лэйн и Дистефано.
15. Различия в формировании корпоративных культур в организациях в России и в других странах.
16. Чем характеризуется уровень эффективной взаимозависимости?
17. Какие отношения в компании являются самыми эффективными?
18. Что представляет собой концепция Кови «7навыков высокоэффективных людей»?
19. В чем сущность полярных переменных в модели Хофштеде?
20. В чем особенность российского менталитета и превалирующего типа корпоративной культуры?
21. Определяет ли тип деятельности соответствующий вид организационной культуры?
22. В чем состоит основная идея модели организационной культуры МакКинси?
23. Какие факторы в стратегическом развитии организации самые весомые?
24. Какие последствия ведет за собой смена организационной культуры?
25. Какие типы общества существуют и какие корпоративные культуры им соответствуют?

В результате проведения коллоквиума обучающегося оцениваются по следующей шкале:

3 балла ставится, если обучающийся:

- 4) полно излагает изученный материал, даёт правильное определенное экономических понятий;
- 5) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 6) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

2 балла, ставится, если обучающийся даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для балла «1», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

1 балл, ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

- 4) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий;
- 5) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 6) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов, ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке. На коллоквиуме задается 2 вопроса, максимальное количество набранных баллов – 6.

5.2.2. Оценочные материалы для тестирования (контролируемые компетенции УК-5; ПКС-1; индикатор достижения компетенций УК-5.1; ПКС-1.2)

Полный перечень тестовых заданий представлен в ЭОИС.

Примерные тесты по дисциплине

- 1) Антропологический подход к определению культуры заключается в
 - a) признании самооценности культуры каждого народа,
 - b) признании культуры как фактора организации и образования жизни ка- кого-либо общества,
 - c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия общества,
 - d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.
- 2) Отметьте факторы, влияющие на организационную культуру, связанные с персоналом.
 - a) квалификация, образование и общий уровень развития персонала,
 - b) характер и содержание работы,
 - c) уровень правового развития общества,
 - d) отношение к корпоративной культуре компании потребителей.
- 3) Социологический подход к определению культуры заключается в
 - a) признании самооценности культуры каждого народа,
 - b) признании культуры как фактора организации и образования жизни ка- кого-либо общества,
 - c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия общества,
 - d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.
- 4) Философский подход к определению культуры заключается в
 - a) признании самооценности культуры каждого народа,

- b) признании культуры как фактора организации и образования жизни ка- кого-либо общества,
 - c) формулировке того, что культура представляется как содержание или как способ бытия общества,
 - d) признании культуры, как данности, не зависящей от человека.
- 5) Что не относится к характеристикам, на основе которых Ф. Харрис и Р. Моран предлагают рассматривать конкретную организационную культуру
- a) коммуникационная система и язык общения,
 - b) внешний вид,
 - c) привычки и традиции,
 - d) контроль.
- 6) Отметьте элементы рамочной конструкции конкурирующих ценностей корпоративной культуры, которые присущи типологии К. Кэмерона и Р. Куинна.
- a) клан,
 - b) феминизм,
 - c) иерархия,
 - d) бюрократия.
- 7) Что не относится к элементам корпоративной культуры?
- a) ценности,
 - b) нормы,
 - c) символика,
 - d) образцы базовых предложений.
- 8) Какие уровни корпоративной культуры существуют?
- a) поверхностный,
 - b) глубинный,
 - c) внешний,
 - d) внутренний.
- 9) Способствовать реализации стратегии организации посредством создания высокоэффективного мотивационного механизма, обеспечивающего высокую организационную эффективность и лояльность персонала организации – это:
- a) определение корпоративной культуры;
 - b) цель корпоративной культуры;
 - c) функция корпоративной культуры;
 - d) механизм действия корпоративной культуры.
- 10) Отметьте возможные подходы к корпоративной культуре, которые выделил Е. Молл.
- a) внешний,
 - b) внутренний,
 - c) понятийный,
 - d) когнитивный.

- 11) Какой функции корпоративной культуры не существует?
- a) ресурсосберегающей,
 - b) ценностеобразующей,
 - c) коммуникационной,
 - d) инновационной.
- 12) К какой функции корпоративной культуры можно отнести «развитие системы социальной стабильности в организации, достижение общего согласия на основе объединяющего действия важнейших элементов культуры, роста сплоченности коллектива»?
- a) мотивирующей,
 - b) коммуникационной,
 - c) стабилизационной,
 - d) познавательной.
- 13) Что не относится к внутренним факторам, влияющим на организационную культуру?
- a) характер и содержание работы компании,
 - b) внутренний и внешний дизайн компании,
 - c) уровень научно-технического развития отрасли,
 - d) политика компании в области инноваций.
- 14) Что можно отнести к факторам управления, оказывающим влияние на организационную культуру?
- a) деловую среду в целом и в отдельной отрасли,
 - b) этические и моральные нормы и ценности, преобладающие в обществе,
 - c) общие экономические условия,
 - d) средства и методы, используемые для достижения цели.
- 15) Когда происходит зарождение корпоративной культуры?
- a) при объединении людей в группы,
 - b) на этапе создания организации,
 - c) при внедрении формальных правил и процедур,
 - d) при внедрении санкций.
- 16) Отметьте факторы определяющие силу корпоративной культуры?
- a) разделяемость,
 - b) общность,
 - c) индивидуализм,
 - d) интенсивность.
- 17) Определяет степень, в которой члены организации признают основные ценности компании – это ...
- a) разделяемость,
 - b) общность,
 - c) индивидуализм,

d) интенсивность.

18) Может ли корпоративная культура формироваться как стихийно, так и специальным образом?

- a) да;
- b) нет.

19) Убеждения и ценности, верования и взгляды, специфические элементы языка, которые являются общими для группы и регулируют взаимодействие людей в группе, можно назвать....

- a) корпоративной культурой,
- b) корпоративной культурой,
- c) предпринимательской культурой,
- d) субкультурой.

20) При наличии каких условий можно говорить о существовании в организации субкультуры?

- a) когда имеется большое количество отделов в организации,
- b) когда определенные критерии позволяют отделить какую-нибудь группу от других,
- c) когда существует сплоченность коллектива,
- d) когда руководитель разделяет ценности персонала.

Критерии оценивания тестирования

Оценка выполнения тестовых заданий рассчитывается в следующем процентном соотношении:

Предел длительности контроля	30 мин
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подраздела	20-25 тестовых заданий
Критерии оценки	
«4 балла»	76-100%
«3 балла»	51-75%
«2 балла»	26-50%
«1 балл»	11-25%
«0 баллов»	0-10%

5.3.Оценочные материалы для промежуточной аттестации (контролируемые компетенции УК-5; ПКС-1; индикатор достижения компетенций УК-5.1; ПКС-1.2)

Примерный перечень вопросов к зачету.

1. Понятие культура, подходы к анализу «культуры».
2. Понятие корпоративной культуры и её элементы.
3. Сравнительный анализ понятий: организационная, корпоративная и предпринимательская культуры.
4. Горизонтальное и вертикальное измерение корпоративной культуры.
5. Уровни корпоративной культуры.
6. Структура корпоративной культуры.
7. Характеристики рассмотрения корпоративной культуры.
8. Подходы к корпоративной культуре по Е. Молу.
9. Функции корпоративной культуры.

10. Факторы, влияющие на организационную культуру.
11. Жизненный цикл корпоративной культуры.
12. Понятие субкультуры, критерии возникновения и особенности формирования.
13. Модальная и нормативная субкультуры.
14. Гендерные различия субкультуры.
15. Возрастные различия субкультуры.
16. Профессиональные субкультуры.
17. Субкультуры работников, с отклоняющимся поведением.
18. Типологии культур «Среда — Организация» (национальное в корпоративной культуре).
19. Типологии культур «Индивид — Организация» (индивидуальное в корпоративной культуре).
20. Взаимосвязь стратегии и культуры организации.
21. Показатели анализа корпоративной культуры
22. Инструменты оценки корпоративной культуры.
23. Инструмент оценки конкурентных ценностей
24. Методы поддержания и укрепления корпоративной культуры.
25. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.
26. Этапы формирования корпоративной культуры.
27. Базовые конкурентные стратегии.
28. Соотношение типов культуры К. Камерона и Р. Куинна с базовыми конкурентными стратегиями, разработанными М. Портером.
29. Основные подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации.
30. Этапы изменения культуры организации.
31. Соотношение понятий «эффективность» и «эффект».
32. Модель эффективности Сате.
33. Модель эффективности Парсонса.
34. Модель эффективности Квина—Рорбаха
35. Модель эффективности Питерса—Уотермана.
36. Характеристика основных типов определений культуры и их различия.
37. Сравнительный анализ корпоративной, корпоративной и предпринимательской культур.
38. Основные подходы и методы изучения корпоративной культуры.
39. Уровни корпоративной культуры.
40. Диагностика корпоративной культуры
41. Пути формирования организационных ценностей.
42. Составные элементы ценностной модели корпоративной культуры. 43. Характеристика символов «высокого» и «низкого» профиля.
44. Параметры японского и западноевропейского менталитетов С. Йошимури.
45. Основные ценностные установки согласно У. Нойману.
46. Основные показатели национальной культуры по Г. Хофстеду.
47. Типы организационных культур по Т. Дилу, А. Кеннеди.
48. Векторы ценностных ориентации корпоративной культуры согласно типологии Р. Блейка, Д. Мутона.
49. Основа типологии корпоративной культуры С. Ханди.
50. Основные типы организационных культур по К. Камерону, Р. Куинну.
51. Основные характеристики рыночной культуры.
52. Модель конкурентных стратегий.
53. Основные конкурентные стратегии.

54. Взаимосвязь конкурентных стратегий М. Портера и типов культур по К. Камерону, Р. Куинну.
55. Решение проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации.
56. Основные модели формирования корпоративной культуры.
57. Основные методы поддержания и укрепления корпоративной культуры.
58. Этапы изменения культуры организации по Камерону, Куинну.
59. Этапы изменения культуры организации, обоснованные В. Козловым.
60. Эффективность корпоративной культуры.

Критерии формирования оценок по промежуточной аттестации

Определены в разделах 2, 3 Положения о балльно-рейтинговой системе аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры Кабардино-Балкарского государственного университета им. Х.М. Бербекова.

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине включает две составляющие:

– *первая составляющая* – оценка регулярности, своевременности и качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение периода изучения дисциплины (семестра, или нескольких семестров) (сумма – не более 70 баллов). Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

– *вторая составляющая* – оценка знаний студента по результатам промежуточной аттестации (не более 30 –баллов).

Критерии оценивания представлены в Приложении

Таблица 6. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

Результаты обучения (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Основные показатели оценки результатов обучения	Вид оценочного материала
УК-5Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1Способен понимать и принимать диалектику единства и многообразия культур	Знать: об основах диалектики единства и многообразия культур	Типовые оценочные материалы для устного опроса (раздел 5.1.1 (№№2), оценочные материалы для самостоятельной работы (типовые задачи раздел 5.1.2.); типовые тестовые задания (раздел 5.2.2.); (№№1-5,8-13), примерные темы рефератов (раздел 5.1.3.); (№№1,5,7) примерные темы докладов (раздел 5.1.5); (№№2,3,6) типовые оценочные материалы к зачету (раздел 5.3.)
		Уметь: принимать диалектику единства и многообразия культур	
		Владеть: навыками восприятия межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	
ПКС-1 Способен	ПКС-1.2 Способен	Знать: об основах	Типовые оценочные

применять различные подходы к организации и проведению сбора и анализа маркетинговой информации для разработки маркетинговых стратегий и принятия управленческих решений	понимать различия кросс-культурной среды и применять различные стратегии маркетинга для принятия управленческих решений	диалектики единства и многообразия культур	материалы для устного опроса (раздел 5.1.1 (№№ 2), оценочные материалы для самостоятельной работы (типовые задачи раздел 5.1.2.); типовые тестовые задания (раздел 5.2.2.) примерные темы эссе (раздел 5.1.5); (№№2,3,6) примерные темы рефератов (раздел 5.1.3.); (№№1,5,7) типовые оценочные материалы к зачету (раздел 5.3.)
		Уметь: применять различные подходы к организации и проведению сбора и анализа маркетинговой информации для разработки маркетинговых стратегий и принятия управленческих решений	
		Владеть: навыками определения различий кросс-культурной среды и применять различные стратегии маркетинга для принятия управленческих решений	

Таким образом, выполнение типовых заданий, представленных в разделе 5 «Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации» позволит обеспечить:

- Способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (**УК-5**);
- Способность понимать и принимать диалектику единства и многообразия культур (**УК-5.1**);
- Способность применять различные подходы к организации и проведению сбора и анализа маркетинговой информации для разработки маркетинговых стратегий и принятия управленческих решений (**ПКС-1**);
- Способность понимать различия кросс-культурной среды и применять различные стратегии маркетинга для принятия управленческих решений (**ПКС-1.2**).

7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

7.1 Основная литература:

1. Горчакова В.Г. Имиджология. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Горчакова В.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 335 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52471.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Грошев И.В. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Связи с общественностью. Теория, практика, коммуникативные стратегии [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ А.Ю. Горчева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2018.— 222 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/80707.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7.2 Дополнительная литература:

1. Грошев, И. В. Корпоративная культура: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 535 с. — ISBN 978-5-238-02384-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/20983.html>
2. Грошев, И. В. Корпоративная культура: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с. — ISBN 978-5-238-02384-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>
3. Шарков, Ф. И. Пабрик рилейшнз (6-е издание) : учебник / Ф. И. Шарков. — М. : Дашков и К, 2013. — 330 с. — ISBN 978-5-394-02353-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/24804.html>
4. Шарков, Ф. И. Имидж фирмы. Технологии управления : учебное пособие / Ф. И. Шарков. — М. : Академический Проект, 2006. — 272 с. — ISBN 5-8291-0764-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/36327.html>
5. Ковалева, А. И. Корпоративная культура производственных предприятий : монография / А. И. Ковалева, М. А. Колмыкова. — М. : Московский гуманитарный университет, 2011. — 138 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/8445.html>

7.3. Периодические издания

1. Корпоративная имиджелогия – www.ci-journal.ru
2. Креативная экономика – <https://creativeconomy.ru>
3. Пиар в России – www.prjournal.ru

7.4. Интернет-ресурсы

При изучении дисциплины обучающиеся обеспечены доступом (удаленный доступ) к ресурсам:

- **общие информационные, справочные и поисковые:**
 - Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>
 - Справочная правовая система «Гарант» (в свободном доступе). URL: <http://www.garant.ru>;
 - Справочная правовая система «Референт» (в свободном доступе). URL: <https://www.referent.ru/>
- **к современным профессиональным базам данных:**

- . База данных Science Index (РИНЦ). URL: <http://elibrary.ru>
- 2. Научная электронная библиотека (НЭБ РФФИ). URL: <http://elibrary.ru>
- 3. Национальная электронная библиотека РГБ (имеется режим для людей с нарушением зрения (для слепых и слабовидящих). URL: <https://нэб.рф>
- 4. ЭБС «АйПиЭрбукс» (имеется режим для людей с нарушением зрения (для слабовидящих). URL: <http://iprbookshop.ru/>

- Кроме того обучающиеся могут воспользоваться профессиональными поисковыми системами:

1. Полнотекстовая база данных ScienceDirect: URL: <http://www.sciencedirect.com>.
2. Реферативная база данных зарубежных изданий по экономике EconLit: URL: <http://www.ebscohost.com>
3. Для эффективного усвоения дисциплины, помимо учебного материала, студентам необходимо пользоваться данными всемирной сети Интернет, такими сайтами, как:
4. Economics online <http://www.econline.h1.ru> - целью данного проекта является создание коллекции ссылок на ресурсы WWW, предоставляющие экономическую и финансовую информацию бесплатно в режиме онлайн. На сайте вы найдете каталог ссылок на лучшие экономические ресурсы, новости, информацию по экономической теории, финансам, статистике, архивы научных работ по экономике и т. д.
5. Economicus.Ru <http://economicus.ru> - экономический портал, главной целью которого является предоставление качественной информации по самому широкому спектру экономических дисциплин. Работы и биографии известных экономистов, профессиональный каталог экономических ресурсов Интернет, экономическая конференция, учебно-методические материалы для преподающих и изучающих экономику, подборка словарей, энциклопедий, справочников по самым разнообразным областям экономики, наиболее полное собрание лекций по экономической теории.
6. Электронная библиотека по бизнесу и финансам <http://www.finbook.biz/> - сайт предоставляет бесплатный доступ к электронным книгам по бизнесу, финансам, экономике.
7. Служба тематических толковых словарей <http://glossary.ru/>

7.5 Методические рекомендации по изучению дисциплины «Корпоративная культура» для обучающихся

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной учебной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий, занести в свою рабочую тетрадь темы и сроки проведения семинаров, написания учебных и творческих работ. При изучении дисциплины обучающиеся выполняют следующие задания: изучают рекомендованную учебную и научную литературу; пишут контрольные

работы, готовят доклады и сообщения к практическим занятиям; выполняют самостоятельные творческие работы, участвуют в выполнении практических заданий. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий

Курс изучается на лекциях, семинарах, при самостоятельной и индивидуальной работе обучающихся. Обучающийся для полного освоения материала должен не пропускать занятия и активно участвовать в учебном процессе. Лекции включают все темы и основные вопросы теории и практики страхования. Для максимальной эффективности изучения необходимо постоянно вести конспект лекций, знать рекомендуемую преподавателем литературу, позволяющую дополнить знания и лучше подготовиться к семинарским занятиям.

В соответствии с учебным планом на каждую тему выделено необходимое количество часов практических занятий, которые проводятся в соответствии с вопросами, рекомендованными к изучению по определенным темам. Обучающиеся должны регулярно готовиться к семинарским занятиям и участвовать в обсуждении вопросов. При подготовке к занятиям следует руководствоваться конспектом лекций и рекомендованной литературой. Тематический план дисциплины, учебно-методические материалы, а также список рекомендованной литературы приведены в рабочей программе

В ходе изучения дисциплины обучающийся имеет возможность подготовить реферат по выбранной из предложенного в Рабочей программе списка теме. Выступление с докладом по реферату в группе проводится в форме презентации с использованием мультимедийной техники.

Методические рекомендации при работе над конспектом во время проведения лекции

В процессе лекционных занятий целесообразно конспектировать учебный материал. Для этого используются общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций:

Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Целесообразно записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры.

Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их. В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами.

Каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практические (семинарские) занятия – составная часть учебного процесса, групповая форма занятий при активном участии студентов. Практические занятия способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем науки и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы обучающихся. Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.

В ходе подготовки к семинарскому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы.

Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

На практических занятиях обучающиеся учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, рассматривают ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности. Следует иметь в виду, что подготовка к практическому занятию зависит от формы, места проведения семинара, конкретных заданий и поручений. Это может быть написание доклада, эссе, реферата (с последующим их обсуждением), коллоквиум.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа (по В.И. Далу «самостоятельный – человек, имеющий свои твердые убеждения») осуществляется при всех формах обучения: очной и заочной.

Самостоятельная работа обучающихся - способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей. Повышение роли самостоятельной работы обучающихся при проведении различных видов учебных занятий предполагает:

- оптимизацию методов обучения, внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, повышающих производительность труда преподавателя, активное использование информационных технологий, позволяющих обучающемуся в удобное для него время осваивать учебный материал;
- широкое внедрение компьютеризированного тестирования;
- совершенствование методики проведения практик и научно-исследовательской работы обучающихся, поскольку именно эти виды учебной работы в первую очередь готовят обучающихся к самостоятельному выполнению профессиональных задач;
- модернизацию системы курсового и дипломного проектирования, которая должна повышать роль студента в подборе материала, поиске путей решения задач.

Самостоятельная работа приводит студента к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных навыков и умений. Самостоятельная работа выполняет ряд функций:

- развивающую;
- информационно-обучающую;
- ориентирующую и стимулирующую;
- воспитывающую;
- исследовательскую.

В рамках курса выполняются следующие виды самостоятельной работы:

1. Проработка учебного материала (по конспектам, учебной и научной литературе);
2. Выполнение разноуровневых задач и заданий;
3. Работа с тестами и вопросами для самопроверки;

Студентам рекомендуется с самого начала освоения курса работать с литературой и предлагаемыми заданиями в форме подготовки к очередному аудиторному занятию. При этом актуализируются имеющиеся знания, а также создается база для усвоения нового материала, возникают вопросы, ответы на которые студент получает в аудитории.

Необходимо отметить, что некоторые задания для самостоятельной работы по курсу имеют определенную специфику. При освоении курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой. Значительную помощь в подготовке к очередному занятию может оказать имеющийся в учебно-методическом комплексе краткий конспект лекций. Он же может использоваться и для закрепления полученного в аудитории материала. Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом и выполняется в обязательном порядке. Задания предложены по каждой изучаемой теме и могут готовиться индивидуально или в группе.

По необходимости студент может обращаться за консультацией к преподавателю. Выполнение заданий контролируется и оценивается преподавателем.

Для успешного самостоятельного изучения материала сегодня используются различные средства обучения, среди которых особое место занимают информационные технологии разного уровня и направленности: электронные учебники и курсы лекций, базы тестовых заданий и задач. Электронный учебник представляет собой программное средство, позволяющее представить для изучения теоретический материал, организовать апробирование, тренаж и самостоятельную творческую работу, помогающее студентам и преподавателю оценить уровень знаний в определенной тематике, а также содержащее необходимую справочную информацию. Электронный учебник может интегрировать в себе возможности различных педагогических программных средств: обучающих программ, справочников, учебных баз данных, тренажеров, контролирующих программ.

Для успешной организации самостоятельной работы все активнее применяются разнообразные образовательные ресурсы в сети Интернет: системы тестирования по различным областям, виртуальные лекции, лаборатории, при этом пользователю достаточно иметь компьютер и подключение к Интернету для того, чтобы связаться с преподавателем, решать вычислительные задачи и получать знания. Использование сетей усиливает роль самостоятельной работы студента и позволяет кардинальным образом изменить методику преподавания.

Студент может получать все задания и методические указания через сервер, что дает ему возможность привести в соответствие личные возможности с необходимыми для выполнения работ трудозатратами. Студент имеет возможность выполнять работу дома или в аудитории. Большое воспитательное и образовательное значение в самостоятельном учебном труде студента имеет самоконтроль. Самоконтроль возбуждает и поддерживает внимание и интерес, повышает активность памяти и мышления, позволяет студенту своевременно обнаружить и устранить допущенные ошибки и недостатки, объективно определить уровень своих знаний, практических умений. Самое доступное и простое средство самоконтроля с применением информационно-коммуникационных технологий – это ряд тестов «on-line», которые позволяют в режиме реального времени определить свой уровень владения предметным материалом, выявить свои ошибки и получить рекомендации по самосовершенствованию.

Методические рекомендации по работе с литературой

Всю литературу можно разделить на учебники и учебные пособия, оригинальные научные монографические источники, научные публикации в периодической печати. Из них можно выделить литературу основную (рекомендуемую), дополнительную и литературу для углубленного изучения дисциплины.

Изучение дисциплины следует начинать с учебника, поскольку учебник – это книга, в которой изложены основы научных знаний по определенному предмету в соответствии с целями и задачами обучения, установленными программой.

При работе с литературой необходимо учитывать, что имеются различные виды чтения, и каждый из них используется на определенных этапах освоения материала.

Предварительное чтение направлено на выявление в тексте незнакомых терминов и поиск их значения в справочной литературе. В частности, при чтении указанной литературы необходимо подробнейшим образом анализировать понятия.

Сквозное чтение предполагает прочтение материала от начала до конца. Сквозное чтение литературы из приведенного списка дает возможность студенту сформировать свод основных понятий из изучаемой области и свободно владеть ими.

Выборочное – наоборот, имеет целью поиск и отбор материала. В рамках данного курса выборочное чтение, как способ освоения содержания курса, должно использоваться при подготовке к практическим занятиям по соответствующим разделам.

Аналитическое чтение – это критический разбор текста с последующим его конспектированием. Освоение указанных понятий будет наиболее эффективным в том случае, если при чтении текстов студент будет задавать к этим текстам вопросы. Часть из этих вопросов сформулирована в ФОС в перечне вопросов для собеседования. Перечень этих вопросов ограничен, поэтому важно не только содержание вопросов, но сам принцип освоения литературы с помощью вопросов к текстам.

Целью *изучающего* чтения является глубокое и всестороннее понимание учебной информации. Есть несколько приемов изучающего чтения:

1. Чтение по алгоритму предполагает разбиение информации на блоки: название; автор; источник; основная идея текста; фактический материал; анализ текста путем сопоставления имеющихся точек зрения по рассматриваемым вопросам; новизна.

2. Прием постановки вопросов к тексту имеет следующий алгоритм:

- медленно прочитать текст, стараясь понять смысл изложенного;
- выделить ключевые слова в тексте;
- постараться понять основные идеи, подтекст и общий замысел автора.

3. Прием тезирования заключается в формулировании тезисов в виде положений, утверждений, выводов.

К этому можно добавить и иные приемы: прием реферирования, прием комментирования.

Важной составляющей любого солидного научного издания является список литературы, на которую ссылается автор. При возникновении интереса к какой-то обсуждаемой в тексте проблеме всегда есть возможность обратиться к списку относящейся к ней литературы. В этом случае вся проблема как бы разбивается на составляющие части, каждая из которых может изучаться отдельно от других. При этом важно не терять из вида общий контекст и не погружаться чрезмерно в детали, потому что таким образом можно не увидеть главного.

Подготовка к экзамену должна проводиться на основе лекционного материала, материала практических занятий с обязательным обращением к основным учебникам по курсу. Это позволит исключить ошибки в понимании материала, облегчит его осмысление, прокомментирует материал многочисленными примерами.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Требования к материально-техническому обеспечению

Перечень материально-технического обеспечения дисциплины включает в себя специальные помещения для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, компьютерные классы для проведения лабораторных занятий, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия. По дисциплине «Справочно-информационные системы в экономике» имеются презентации по отдельным темам курса, позволяющие наиболее эффективно освоить представленный учебный материал.

При проведении занятий лекционного типа/семинарского типа используются:

лицензионное программное обеспечение:

- Лицензия на офисное программное обеспечение МойОфис Стандартный;
- Лицензия на программное обеспечение средств антивирусной защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1000-1500 Node 1 year Educational Renewal License (KL4863RAVFQ);
- Права на программное обеспечение для работы с PDF-документами ABBYY FineReader 15 Business;

свободно распространяемые программы:

- 7Z – программа-архиватор;
- Adobe Acrobat Reader – программа для чтения PDF файлов;
- Mozilla Firefox, Yandex – интернет-браузеры

При осуществлении образовательного процесса обучающимися и преподавателем используются следующие информационные справочные системы: ЭБС «АйПиЭрбукс», СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант», СПС «Референт», СПС «Аюдар Инфо».

8.2. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для получения образования. В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья университетом обеспечивается:

1. Альтернативная версия официального сайта в сети «Интернет» для слабовидящих;
2. Для инвалидов с нарушениями зрения (слабовидящие, слепые):
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь, дублирование вслух справочной информации о расписании учебных занятий; наличие средств для усиления остаточного зрения, брайлевской компьютерной техники, видеоувеличителей, программ невизуального доступа к информации, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями зрения;
 - задания для выполнения на зачете зачитываются ассистентом;
 - письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту обучающимся;
3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху (слабослышащие, глухие):
 - на зачете присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
 - зачет проводится в письменной форме;
4. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - созданы материально-технические условия обеспечивающие возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, объекты питания, туалетные и другие помещения университета, а также пребывания в указанных помещениях (наличие расширенных дверных проемов, поручней и других приспособлений);
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию обучающегося зачет проводится в устной форме.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Материально-техническое обеспечение дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Аудитория для самостоятельной работы и коллективного пользования специальными техническими средствами для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в КБГУ, аудитория No 145 Главный корпус КБГУ.	- Комплект учебной мебели: столы и стулья для обучающихся (3 комплекта); Стол для инвалидов-колясочников (1 шт.); Компьютер с подключением к сети и программным обеспечением (3 шт.); Специальная клавиатура (с увеличенным размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей случайное нажатие соседних клавиш) (1шт.); Принтер для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля VP Columbia (1 шт.); Портативный тактильный дисплей Брайля «Focus 14 Blue» (совместимый с планшетными устройствами, смартфонами и ПК) (1 шт.); Бумага для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля, совместимого с принтером VP Columbia; Видеоувеличитель портативный HV-MVC, диагональ экрана – 3,5 дюйма (4 шт.); Сканирующая и читающая машина SARA-CE (1 шт.); Джойстик компьютерный адаптированный, беспроводной (3 шт.); Беспроводная Bluetooth гарнитура с костной проводимостью «AfterShokz Trekz Titanium» (1 шт.); Проводная гарнитура с костной проводимостью «AfterShokz Sportz Titanium» (2 шт.); Проводная гарнитура Defender (1 шт.); Персональный коммуникатор EN –101 (5 шт.); Специальные клавиатуры (с увеличенным размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей случайное нажатие соседних клавиш); Клавиатура адаптированная с крупными кнопками + пластиковая накладка, разделяющая клавиши,	Продукты MICROSOFT(Desktop Education ALNG LicSaPk OLVS Academic Edition Enterprise) подписка (Open Value Subscription) No V 2123829 Kaspersky Endpoint Security Стандартный Russian Edition No Лицензии 17E0-180427-50836-287-197. Программы для создания и редактирования субтитров, конвертирующее речь в текстовый и жестовый форматы на экране компьютера: Майкрософт Диктейт: https://dictate.ms/ , Subtitle Edit, («Сурдофон» (бесплатные). Программа не визуального доступа к информации на экране компьютера JAWS for Windows (бесплатная); Программа для чтения вслух текстовых файлов (Tiger Software Suit (TSS)) (номер лицензии 5028132082173733); Программа экранного доступа с синтезом речи для слепых и слабовидящих (NVDA) (бесплатная).

	Беспроводная Clevy Keyboard + Clevy Cove (3шт.); Джойстик компьютерный Joystick SimplyWorks беспроводной (3шт.); Ноутбук + приставка для ай-трекинга к ноутбуку PSEye Mini (1 шт).	
--	--	--

*Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ (ДОПОЛНЕНИЙ)

в рабочую программу по дисциплине « Корпоративная культура» по направлению
подготовки 38.03.02 – Менеджмент; Профиль «Маркетинг» на _____ учебный год

№п/п	Элемент (пункт) РПД	Перечень вносимых изменений (дополнений)	Примечание

Обсуждена и рекомендована на заседании кафедры менеджмента и маркетинга
протокол № ____ от " ____ " _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ /

Распределение баллов текущего и рубежного контроля

№п/п	Вид контроля	Сумма баллов			
		Общая сумма	1-я точка	2-я точка	3-я точка
1-	Посещение занятий	до 10 баллов	до 3 б.	до 3б.	до 4б.
2-	Текущий контроль:	до 30 баллов	до 10 б.	до 10 б.	до 10 б.
	Выполнение самостоятельных заданий (решение задач, написание рефератов, доклад, эссе)	от 0 до 15 б.	от 0 до 5 б.	от 0 до 5 б	от 0 до 5 б
1.	Рубежный контроль	до 30 баллов	до 10 б.	до 10 б.	до 10 б.
	тестирование	от 0- до 12б.	от 0- до 4б.	от 0- до 4б.	от 0- до 4б.
	коллоквиум	от 0 до 18б.	от 0 до 6 б.	от 0 до 6 б.	от 0 до 6 б.
	Итого сумма текущего и рубежного контроля	до 70баллов	до 23б.	до 23б.	до 24б.
	Первый этап (базовый)уровень) – оценка «удовлетворительно»	не менее 36 б.	не менее 12 б.	не менее 12 б	не менее 12 б
	Второй этап (продвинутый)уровень) – оценка «хорошо»	менее 70 б. (51-69 б.)	менее 23 б	менее 23 б	менее 24б
	Третий этап (высокий уровень) - оценка «отлично»	не менее 70 б.	не менее 23 б.	не менее 23 б	не менее 24б

Шкала оценивания планируемых результатов обучения**Текущий и рубежный контроль**

Семестр	Шкала оценивания			
	0-35 баллов	36-50 баллов	51-60 баллов	56-70 баллов
	Частичное посещение аудиторных занятий. Неудовлетворительное выполнение лабораторных и практических работ. Плохая подготовка к балльно-рейтинговым мероприятиям. Студент не допускается к промежуточной аттестации	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Частичное выполнение и защита лабораторных и практических работ. Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «удовлетворительно».	Полное или частичное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических работ. Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «хорошо».	Полное посещение аудиторных занятий. Полное выполнение и защита лабораторных и практических занятий. Выполнение контрольных работ, тестовых заданий, ответы на коллоквиуме на оценки «отлично».

(для зачёта)

Семестр	Шкала оценивания	
	Незачтено (36-60)	Зачтено (61-70)
	Студент имеет 36-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачёте не ответил ни на один вопрос.	Студент имеет 36-45 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачете представил полный ответ на один вопрос и частично (полностью) ответил на второй. Студент имеет 46-60 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, на зачете дал полный ответ на один вопрос или частично ответил на оба вопроса. Студенту, имеющему 61-70 баллов по итогам текущего и рубежного контроля, выставляется отметка «зачтено» без сдачи зачёта.