

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Беспалов Владимир Александрович
Должность: Ректор МИЭТ
Дата подписания: 16.07.2024 15:24:01
Уникальный программный ключ:
ef5a4fe6ed0ffdf3f1a49d6ad1b49464dc1bf7354f736d76c8f8bea882b8d602

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Московский институт электронной техники»



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ А. Г. Балашов
«14» июля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Корпоративная культура»

Направление подготовки 09.04.04 «Программная инженерия»
Направленность (профиль) - «Системное программирование и противодействие киберугрозам»

Москва 2024 г.

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательной программы:

Компетенции ОП	Компетенции/подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Индикаторы достижения компетенций/подкомпетенций
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3. КК Способен вырабатывать и реализовывать командную стратегию в организации</p>	<p>Знает методы мотивации и стимулирования сотрудников, причины возникновения и способы разрешения конфликтных ситуаций в организации, способы формирования команды для достижения целей, основные теории лидерства, особенности взаимодействия руководителя и группы. Умеет организовать отбор членов команды и ее работу для достижения поставленной цели. Имеет опыт формирования и реализации стратегии сотрудничества в команде для достижения поставленной цели.</p>
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>		<p>Знает принципы социальной и этической ответственности личности в процессе организационной деятельности. Умеет анализировать идеологические и ценностные системы при социальном взаимодействии, используя знания о национальных особенностях корпоративных культур. Имеет опыт применения в своей деятельности результатов анализа специфики разнообразных корпоративных культур, правил и норм конкретной организации.</p>
<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6. КК Способен определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования</p>	<p>Знает поведенческие схемы индивида в организации, основные модели и методы самомотивации. Умеет определять приоритеты своей деятельности, соотносить уровень притязаний с оценкой своих ресурсов и их пределами. Имеет опыт самооценки результатов своих действий и самомотивации.</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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

Входные требования к дисциплине:

Для освоения данной дисциплины необходимо иметь основы социо-гуманитарных знаний в объеме программы бакалавриата по экономике, основам права, философии и истории.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоёмкость (ЗЕ)	Общая трудоёмкость (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
2	4	2	72	16	-	16	40	ЗаО

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование Модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Практические занятия (часы)	Лабораторные работы (часы)		
1 модуль Корпоративная культура компании	8	8	-	20	1. Контрольная работа по модулю 2. Проверка итогового задания по модулю: Эссе с библиографическим списком: «Национальные особенности корпоративных культур»
2 модуль Формирование и особенности функционирования корпоративных культур	8	8	-	20	Защита командного проекта по диагностике и трансформации корпоративной культуры

4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	Понятие корпоративной культуры. Организация и корпоративная (организационная) культура. Понятие корпоративной культуры, ее структура и содержание. Определения корпоративной культуры. Когнитивная составляющая корпоративной культуры
	2	2	Корпоративная культура как система. Уровни и элементы культуры организации. Миссия организации, ценности, нормы, ритуалы. Понятие и виды субкультур. Доминирующая культура и субкультуры в корпорации, их виды. Контркультуры в корпорации. Этапы формирования корпоративной культуры.
	3	2	Корпоративная индивидуальность. Национальные особенности формирования культуры компании. Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации. Стиль, имидж компании. Корпоративная репутация и ее формирование. Корпоративный кодекс.
	4	2	Культурный треугольник: коммуникация, организация, руководство. Понятие социокультурной коммуникации. Семиотическое понимание культуры. Сущность семиотического подхода. Коммуникативное поведение в организации. Языки и коды культуры организации.
2	5	2	Современные подходы к типологии организационной культуры. Управление изменениями. Типы культур. Современные методы диагностики и оценки эффективности корпоративной культуры. Модель трансформации Дж. Коттера.
	6	2	Лидер и основные теории лидерства. Стили управленческой деятельности. Основные концепции лидерства. Место лидерства в организации. Лидер и власть. Лидер организации как носитель корпоративных ценностей. Стили лидерства. Особенности процесса принятия решений. Факторы, определяющие стиль руководства. Выбор стиля руководства. Методы разрешения конфликтов.
	7	2	Корпоративная культура как фактор мотивации. Теории мотивации. Мотивация и ее роль корпоративной культуре. Стимулирование действий. Методы мотивации.
	8	2	Средства и методы управления корпоративной культурой. Особенности организационной культуры в России. Разновидности корпоративных отношений.

4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практические занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
1	1	2	<p>Занятие 1. Место корпоративной культуры в социокультурной системе общества.</p> <p>1. Понятие корпоративной культуры. 2. Отличие культуры организации от культуры общества. 3. Современные подходы к изучению корпоративных культур.</p>
	2	2	<p>Занятие 2. Специфика организации и ее влияние на корпоративную культуру. Организационные структуры</p> <p>1. Анализ и конструирование организации. 2. Специфика организационных форм в современных условиях. 3. Типичные образы (базовые представления) организации, среды, ситуации, работника.</p>
	3	2	<p>Занятие 3. Типология корпоративных культур.</p> <p>1. Классификация (типология) корпоративной культуры 2. Основные типы и модели организационных культур. 3. Доминирующая культура, субкультуры и контркультуры в корпорации, их виды.</p>
	4	2	<p>Занятие 4. Основные элементы корпоративной культуры.</p> <p>1. Миссия организации, цели организации. 2. Ценности как основа корпоративной культуры. Корпоративные ценности - декларируемые и реально существующие 3. Корпоративные нормы. 4. Языки, символы, обряды и ритуалы. Стиль.</p>
2	5	2	<p>Занятие 5. Национальные особенности формирования культуры компании</p> <p>1. Национальные особенности корпоративных культур 1. Особенности культуры многонациональных корпораций 2. Национально-культурные аспекты управления, коммуникативного поведения, проведения деловых бесед и совещаний.</p>
	6	2	<p>Занятие 6. Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации</p> <p>1. Этапы формирования корпоративной культуры. Факторы, определяющие изменения организационной культуры. 2. Современные методы диагностики, анализа и критерии оценки корпоративной культуры. 3. Стратегии совершенствования корпоративной культуры. 4. Задание на опыт принятия решений</p>
	7	2	<p>Занятие 7. Лидерство и основные теории лидерства. Корпоративная культура и конфликты в организации</p> <p>1. Основные теории лидерства.</p>

		<p>2. Лидерство и власть. Стиль руководства и лидерства.</p> <p>3. Взаимодействие руководителя и группы.</p> <p>4. Корпоративная культура и конфликты в организации.</p> <p>5. Методы разрешения конфликтов. Переговорный процесс в разрешении конфликтов.</p>
8	2	<p>Занятие 8. Преобразование корпоративной культуры.</p> <p>Практическое занятие.</p> <p>1. Анализ системы корпоративных норм и правил конкретной организации.</p> <p>2. Предложения по совершенствованию элементов содержания конкретной корпоративной культуры.</p> <p>3. Предложения по продвижению корпоративной культуры на различных структурных уровнях.</p>

4.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	6	Работа над теоретическим материалом. Подготовка к практическим занятиями №№ 1-4.
	2	Выполнение заданий «СРС модуль 1»
	2	Подготовка к контрольной работе по модулю №1.
	6	Прохождение онлайн-курса (Степик) «Межкультурные деловые коммуникации».
	4	Подготовка и выполнение итогового задания по модулю №1: Составление библиографического списка по теме и написание эссе
2	6	Работа над теоретическим материалом. Подготовка к практическим занятиями №№ 5-8.
	2	Выполнение заданий электронного курса (ОРИОКС) «Основные модели корпоративной культуры»
	2	Выполнение заданий «СРС модуль 2»
	10	Подготовка и выполнение командного проекта по диагностике и трансформации корпоративной культуры
Итого	40	

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

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

✓ *Сценарий смешанного обучения по дисциплине*

Модуль 1. «Корпоративная культура компании»

- ✓ *Теоретический материал*
- ✓ *Задания для СРС модуль 1*
- ✓ *Методические указания по написанию эссе*

Модуль 2: «Формирование и особенности функционирования корпоративных культур»

- ✓ *Теоретический материал*
- ✓ *Задания для СРС модуль 2*
- ✓ *Ситуационные задачи*
- ✓ *Тестирование: Тесты по теме «Мотивация»*
- ✓ *Электронный курс «Основные модели корпоративной культуры»*
- ✓ *Методические указания к заданию по диагностике и трансформации корпоративной культуры. Изучение корпоративной культуры конкретной организации, представление итогов работы в письменной и устной форме.*

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учебное пособие / Т. Н. Персикова. - Москва: Логос, 2020. - 224 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=367443> (дата обращения: 01.04.2024). - ISBN 978-5-98704-127-9. - Текст: электронный.
2. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511328> (дата обращения: 01.04.2024).
3. Колесников, А. В. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512140> (дата обращения: 01.04.2024). — Режим доступа: www.urait.ru/book/9B93F83F-7868-422A-8068-D0C3BB0CE5AD.
4. Матвеева, Л. В. Психология ведения переговоров: учебное пособие для вузов / Л. В. Матвеева, Д. М. Крюкова, М. Р. Гараева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 121 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-09865-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/437418> (дата обращения: 01.04.2024).
5. Организационная культура: учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.]; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 306 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511220> (дата обращения: 01.04.2024). — Режим доступа: www.urait.ru/book/6A9A988E-30CE-4A30-B303-94A8B4C0D257.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. **Юрайт:** электронно-библиотечная система. URL: <https://urait.ru/> Москва, 2008- (дата обращения: 01.04.2024)
2. **Лань:** электронно-библиотечная система.- Санкт-Петербург, 2011. URL: <https://e.lanbook.com/> (01.04.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей МИЭТ
3. **eLIBRARY.RU:** научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000. – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 01.04.2024). – Режим доступа: для зарегистрир. Пользователей
4. **Научно-образовательный портал ВШЭ. Менеджмент – Научно-образовательный портал IQ – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (hse.ru)** (дата обращения: 01.04.2024). – Режим доступа: для зарегистрир. Пользователей
5. **Корпоративная культура.** Москва, 2011. URL: <http://www.c-culture.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе реализации обучения используется **смешанное обучение.**

Применяется модель «перевернутый класс». Учебный процесс начинается с постановки проблемного задания, для выполнения которого студент должен самостоятельно ознакомиться с материалом, размещенным в электронной среде. В аудитории проверяются и дополняются полученные знания с использованием докладов, дискуссий и обсуждений. Работа поводится по следующей схеме:

- СРС (онлайновая предаудиторная работа с использованием внешнего или внутреннего ресурса: записи видеолекции, темы онлайн-курса, тестирование);
- аудиторная работа (семинар с представлением и обсуждением выполненной работы, возможно презентаций с применением на практическом примере изученного материала, тематической дискуссии, разбор ошибок при тестировании);
- обратная связь с обсуждением и подведением итогов.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС <http://orioks.miet.ru>.

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

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

При проведении занятий и для самостоятельной работы используются **внешние электронные ресурсы:**

- ✓ Мясоедов Сергей Павлович Кросс-культурный менеджмент. Институт бизнеса и делового администрирования РАНХиГС при Президенте РФ URL: <https://www.youtube.com/watch?v=eSKtDVLUH6g> (дата обращения: 01.04.2024)
 - ✓ Балабанова Е. С. Организационное поведение. Вторая часть. URL: (388) [Организационное поведение. Вторая часть курса - YouTube](#) (дата обращения: 12.03.2023).
 - ✓ Морозова Л. Управление изменениями URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Le1j4PAY0ow> (дата обращения: 01.04.2024).
- Онлайн-курсы:**
- «Межкультурные деловые коммуникации». РЭУ им. Г.В. Плеханова. (Степик). <https://stepik.org/128055> (дата обращения: 01.04.2024).

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование	Microsoft Windows 7/10 MS Office 2007/2010 Internet Explorer/ Chrome
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ОРИОКС	Microsoft Windows 7/10 MS Office 2007/2010 Internet Explorer/ Chrome

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

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

ФОС по компетенции УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

ФОС по подкомпетенции УК-6.КК Обладает навыком самооценки результатов своих действий и самомотивации, может сформировать адекватный реальности уровень притязаний

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

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Особенности организации процесса обучения

Особенностью изучения дисциплины является проведение занятий с активизацией групповой работы магистрантов, выполнения группового проекта, а также интерактивных занятий: проведения проблемных лекций, лекций-бесед, проектных семинаров, дискуссий на семинарских занятиях. Методические указания к занятиям размещены в УМК дисциплины (ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>). Для текущего контроля используются различные формы контрольных мероприятий: контрольная работа, итоговый командный проект по диагностике и трансформации корпоративной культуры, написание эссе.

11.2. Система контроля и оценивания

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется балльная накопительная система.

1 и 2 модули оцениваются баллами:

1. Активность и посещаемость 1- 8 недели: 7-20 баллов;
2. Контрольная работа №1: 5-10 баллов;
3. Самостоятельная работа «СРС модуль 1»: 2- 10 баллов;
4. Эссе по модулю 1: 5- 10 баллов;
5. Активность и посещаемость 9-16 недели: 7- 20 баллов;
6. Самостоятельная работа «СРС модуль 2»: 2- 10 баллов;
7. Итоговое командное проектное задание: 5- 20 баллов.

Мониторинг успеваемости студентов проводится в течение семестра трижды: по итогам 1-8 учебных недель, 9-12 недель, 13 – 18 учебных недель.

Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru/>.

Все виды работ являются обязательными. По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету: минимальное количество баллов должно быть не менее 50. Если магистрант по одному из модулей получил менее 25 баллов, дисциплина считается неосвоенной, а компетенция не сформированной.

При выставлении итоговой оценки используется шкала, приведенная в таблице:


Сумма баллов	Оценка
Менее 50	2
50 – 69	3
70 – 85	4
86 – 100	5

РАЗРАБОТЧИК:

Доцент Института ВП СГН, к. ист.н. _____ Т. В. Попова

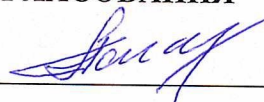
Рабочая программа дисциплины «Корпоративная культура» по направлению подготовки 09.04.04 «Программная инженерия» направленности (профилю) - «Системное программирование и противодействие киберугрозам» разработана в Институте ВП СГН и утверждена на заседании ученого совета ВП СГН « 16 » апреля 2024 г., протокол № 3

Директор института ВП СГН


/Л. В. Бертовский /


ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Директор Института СПИНТЕХ


/Л.Г. Гагарина /

Программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества

Начальник АНОК


/И.М.Никулина /

Программа согласована с библиотекой МИЭТ

Директор библиотеки


/Т.П.Филиппова/