

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гаврилов Сергей Александрович  
Должность: И.О. Р  
Дата подписания: 27.06.2025 14:59:23  
Уникальный программный ключ:  
f17218015d82e3c1457d1df9e244def505047355

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 А. Г. Балашов

«27» декабря 2024 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Корпоративная культура»**

Направление 09.04.01 – «Информатика и вычислительная техника»  
направленность (профиль) – «Информационно-управляющие и вычислительные системы»

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><b>УК-3</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p><b>УК-3.КК</b> Способен вырабатывать и реализовывать командную стратегию в организации</p>	<p><b>Знает</b> 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.  <b>Умеет</b> организовать отбор членов команды и ее работу для достижения поставленной цели  <b>Имеет опыт</b> формирования и реализации стратегии сотрудничества в команде для достижения поставленной цели</p>
<p><b>УК-5</b> Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p><b>УК-5.КК</b> Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе социального взаимодействия</p>	<p><b>Знает</b> принципы социальной и этической ответственности личности в процессе организационной деятельности.  <b>Умеет</b> анализировать идеологические и ценностные системы при социальном взаимодействии, используя знания о национальных особенностях корпоративных культур  <b>Имеет опыт</b> применения в своей деятельности результатов анализа специфики разнообразных корпоративных культур, правил и норм конкретной организации.</p>
<p><b>УК-6</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p><b>УК-6. КК</b> Способен определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования</p>	<p><b>Знает</b> поведенческие схемы индивида в организации, основные модели и методы самомотивации  <b>Умеет</b> определять приоритеты своей деятельности, соотносить уровень притязаний с оценкой своих ресурсов и их пределами  <b>Имеет опыт</b> 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)		
1	2	2	72	16	-	16	40	ЗаО

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование Модуля часы	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Практические занятия (часы)	Лабораторные занятия (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»

<b>2 модуль Формирование и особенности функционирования корпоративных культур</b>	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	<b>Понятие корпоративной культуры. Организация и корпоративная (организационная) культура.</b> Понятие корпоративной культуры, ее структура и содержание. Определения корпоративной культуры. Когнитивная составляющая корпоративной культуры
	2	2	<b>Корпоративная культура как система.</b> 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	<b>Корпоративная индивидуальность. Национальные особенности формирования культуры компании.</b> Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации. Стиль, имидж компании. Корпоративная репутация и ее формирование. Корпоративный кодекс.
	4	2	<b>Культурный треугольник: коммуникация, организация, руководство.</b> Понятие социокультурной коммуникации. Семиотическое понимание культуры. Сущность семиотического подхода. Коммуникативное поведение в организации. Языки и коды культуры организации.
2	5	2	<b>Современные подходы к типологии организационной культуры. Управление изменениями. Модель трансформации Дж. Коттера.</b> Типы культур. Современные методы диагностики и оценки эффективности корпоративной культуры.
	6	2	<b>Лидер и основные теории лидерства. Стили управленческой деятельности.</b> Основные концепции лидерства. Место лидерства в организации. Лидер и власть. Лидер организации как носитель корпоративных ценностей. Стили лидерства. Особенности процесса

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
			принятия решений. Факторы, определяющие стиль руководства. Выбор стиля руководства. Методы разрешения конфликтов.
	7	2	<b>Корпоративная культура как фактор мотивации.</b> Теории мотивации. Мотивация и ее роль корпоративной культуре. Стимулирование действий. Методы мотивации.
	8	2	<b>Средства и методы управления корпоративной культурой.</b> Особенности организационной культуры в России. Разновидности корпоративных отношений.

#### 4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практические занятия	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	<b>Занятие 1. Место корпоративной культуры в социокультурной системе общества.</b> 1. Понятие корпоративной культуры. 2. Отличие культуры организации от культуры общества. 3. Современные подходы к изучению корпоративных культур.
	2	2	<b>Занятие 2. Специфика организации и ее влияние на корпоративную культуру. Организационные структуры</b> 1. Анализ и конструирование организации. 2. Специфика организационных форм в современных условиях. 3. Типичные образы (базовые представления) организации, среды, ситуации, работника.
	3	2	<b>Занятие 3. Типология корпоративных культур.</b> 1. Классификация (типология) корпоративной культуры 2. Основные типы и модели организационных культур. 3. Доминирующая культура, субкультуры и контркультуры в корпорации, их виды.

№ модуля дисциплины	№ практические занятия	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
	4	2	<p><b>Занятие 4. Основные элементы корпоративной культуры.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Миссия организации, цели организации.</li> <li>2. Ценности как основа корпоративной культуры. Корпоративные ценности - декларируемые и реально существующие</li> <li>3. Корпоративные нормы.</li> <li>4. Языки, символы, обряды и ритуалы. Стиль.</li> </ol>
2	5	2	<p><b>Занятие 5. Национальные особенности формирования культуры компании</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Национальные особенности корпоративных культур</li> <li>2. Особенности культуры многонациональных корпораций</li> <li>3. Национально-культурные аспекты управления, коммуникативного поведения, проведения деловых бесед и совещаний.</li> </ol>
	6	2	<p><b>Занятие 6. Формирование и поддержание корпоративной культуры в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Этапы формирования корпоративной культуры. Факторы, определяющие изменения организационной культуры.</li> <li>2. Современные методы диагностики, анализа и критерии оценки корпоративной культуры.</li> <li>3. Стратегии совершенствования корпоративной культуры.</li> <li>4. Задание на опыт принятия решений</li> </ol>
	7	2	<p><b>Занятие 7. Лидерство и основные теории лидерства. Корпоративная культура и конфликты в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные теории лидерства.</li> <li>2. Лидерство и власть. Стиль руководства и лидерства.</li> <li>3. Взаимодействие руководителя и группы.</li> <li>4. Корпоративная культура и конфликты в организации.</li> <li>5. Методы разрешения конфликтов. Переговорный процесс в разрешении конфликтов.</li> </ol>
	8	2	<p><b>Занятие 8. Преобразование корпоративной культуры. Практическое занятие.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ системы корпоративных норм и правил конкретной организации.</li> <li>2. Предложения по совершенствованию элементов содержания конкретной корпоративной культуры.</li> <li>3. Предложения по продвижению корпоративной культуры на различных структурных уровнях.</li> </ol>

#### 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: 01.11.2024). - 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: 12.11.2024).
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: 12.11.2024). — Режим доступа: [www.urait.ru/book/9B93F83F-7868-422A-8068-D0C3BB0CE5AD](http://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: 12.11.2024).
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: 12.11.2024). — Режим доступа: [www.urait.ru/book/6A9A988E-30CE-4A30-B303-94A8B4C0D257](http://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: 12.11.2024)
2. **Лань:** электронно-библиотечная система.- Санкт-Петербург, 2011. URL: <https://e.lanbook.com/> (12.11.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей МИЭТ

3. **eLIBRARY.RU**: научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000. – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 12.11.2024). – Режим доступа: для зарегистрир. Пользователей

## 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 (онлайн-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: 12.11.2024)
- ✓ Балабанова Е. С. Организационное поведение. Вторая часть. URL: [\(388\)](#) [Организационное поведение. Вторая часть курса - YouTube](#) (дата обращения: 12.11.2024).
- ✓ Морозова Л. Управление изменениями URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Le1j4PAY0ow> (дата обращения: 12.11.2024).

**Онлайн-курсы:**

«Межкультурные деловые коммуникации». РЭУ им. Г.В. Плеханова. (Степик). <https://stepik.org/128055> (дата обращения: 12.11.2024).

## 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 электронную информационно-образовательную среду МИЭТ	Microsoft Windows 7/10 MS Office 2007/2010 Internet Explorer/ Chrome

## 10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

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

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

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

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 модуль1»: 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 09.04.01 «Информатика и вычислительная техника», направленности (профилю) – «Информационно-управляющие и вычислительные системы» разработана в институте ВП СГН и утверждена на заседании ученого совета института ВП СГН «17» декабря 2024 г., протокол № 11

Директор института ВП СГН

/Л. В. Бертовский /

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Программа согласована с Институтом МПСУ

Зам. директора института МПСУ по ОД

/Д.В. Калеев/

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/