

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Исаев Игорь Магомедович  
Должность: Проректор по безопасности и общим вопросам  
Дата подписания: 10.10.2023 16:08:06  
Уникальный программный ключ:  
d7a26b9e8ca85e98ec3de2eb454b4659d061f249

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС»**

Приложение 4  
к ОПОП ВО 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ,  
профиль "Управление персоналом в промышленности"

## Рабочая программа дисциплины (модуля)

# Корпоративная культура: поддержка, развитие, изменение

Закреплена за подразделением Кафедра цифрового менеджмента и инноватики  
Направление подготовки 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ  
Профиль Управление персоналом в промышленности

Квалификация **Магистр менеджмента**  
Форма обучения **очная**  
Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**  
Часов по учебному плану 72      Формы контроля в семестрах:  
в том числе:      зачет 2  
аудиторные занятия 34  
самостоятельная работа 38

### Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
	15			
Неделя	УП	РП	УП	РП
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	17	17	17	17
Практические	17	17	17	17
Итого ауд.	34	34	34	34
Контактная работа	34	34	34	34
Сам. работа	38	38	38	38
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

*к.т.н., доц., Лозинская М. А.*

Рабочая программа

**Корпоративная культура: поддержка, развитие, изменение**

Разработана в соответствии с ОС ВО:

Самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт высшего образования - магистратура Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС» по направлению подготовки 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ (приказ от 28.06.2023 г. № 292 о.в.)

Составлена на основании учебного плана:

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ, 38.04.02-ММН-23-7-ПП.plx Управление персоналом в промышленности, утвержденного Ученым советом НИТУ МИСИС в составе соответствующей ОПОП ВО 22.06.2023, протокол № 5-23

Утверждена в составе ОПОП ВО:

38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ, Управление персоналом в промышленности, утвержденной Ученым советом НИТУ МИСИС 22.06.2023, протокол № 5-23

Рабочая программа одобрена на заседании

**Кафедра цифрового менеджмента и инноватики**

Протокол от г., №

Руководитель подразделения Джалилов Б.Р.

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ**

1.1	формирование у студентов профессиональных компетенций в области корпоративной культуры организации, а также научно-исследовательской и аналитической деятельности в сфере корпоративной среде
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**2. МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Блок ОП:	ФТД
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Гибкие методы управления. Формирование и развитие команд. Оценка проектных команд
2.1.2	Жизненный цикл компании и управление изменениями
2.1.3	Информационные системы и HR-аналитика
2.1.4	Подход и инструменты дизайн-мышления в управлении персоналом
2.1.5	Развитие коммуникации. Основы модерации и фасилитации групповых обсуждений
2.1.6	Развитие коммуникации. Основы модерации и фасилитации групповых обсуждений
2.1.7	Развитие критического и аналитического мышления
2.1.8	Рынок труда, планирование и комплектация персонала, технологии и инструменты рекрутинга
2.1.9	Трудовое право и кадровое обеспечение трудовых взаимоотношений
2.1.10	Управление персоналом в реальном секторе экономики. Основные функции HR
2.1.11	Управление талантами в организации, современные подходы к развитию персонала в эпоху цифровой экономики. Оценка персонала
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>

**3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ФОРМИРУЕМЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ**

<b>ПК-1: Способен разрабатывать и реализовывать системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации</b>
<b>Знать:</b>
ПК-1-32 3 2-Теоретические основы работы структурного подразделения организации
ПК-1-31 3 1-Теоретические основы разработки и реализации системы управления персоналом
<b>УК-1: Способен использовать проектный метод в профессиональной области: разрабатывать систему взаимосвязанных целей; создавать программы их достижения, представляющие собой комплекс научно-исследовательских, опытно-конструкторских, производственных, организационных, финансовых, коммерческих и других мероприятий; организовывать мониторинг выполнения программ; определять достижение целевых показателей</b>
<b>Знать:</b>
УК-1-33 3 3-Способы достижения целевых показателей
УК-1-31 3 1-Теоретические основы применяемых методов
УК-1-32 3 2-Методики создания программ и их достижения
<b>ПК-1: Способен разрабатывать и реализовывать системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации</b>
<b>Уметь:</b>
ПК-1-У1 У 1-Разрабатывать и реализовывать системы операционного управления персоналом
<b>УК-1: Способен использовать проектный метод в профессиональной области: разрабатывать систему взаимосвязанных целей; создавать программы их достижения, представляющие собой комплекс научно-исследовательских, опытно-конструкторских, производственных, организационных, финансовых, коммерческих и других мероприятий; организовывать мониторинг выполнения программ; определять достижение целевых показателей</b>
<b>Уметь:</b>
УК-1-У1 У 1-Применять навыки использования проектного метода
УК-1-У2 У 2-Определять целевые показатели

<b>ПК-1: Способен разрабатывать и реализовывать системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации</b>
<b>Владеть:</b>
ПК-1-В1 В 1-Навыками самодисциплины с целью грамотной реализации систем управления персоналом
<b>УК-1: Способен использовать проектный метод в профессиональной области: разрабатывать систему взаимосвязанных целей; создавать программы их достижения, представляющие собой комплекс научно-исследовательских, опытно-конструкторских, производственных, организационных, финансовых, коммерческих и других мероприятий; организовывать мониторинг выполнения программ; определять достижение целевых показателей</b>
<b>Владеть:</b>
УК-1-В1 В 1-Теоретическими и практическими навыками использования метода, а также определять целевые показатели

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Формируемые индикаторы компетенций	Литература и эл. ресурсы	Примечание	КМ	Выполняемые работы
	<b>Раздел 1. Корпоративная культура и ее структура</b>							
1.1	Корпоративная культура и ее структура /Лек/	2	6	УК-1-31 УК-1-32 УК-1-33 УК-1-У1 УК-1-У2 ПК-1-У1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2			
1.2	Корпоративная культура и ее структура /Пр/	2	4	УК-1-31 УК-1-32 УК-1-33 УК-1-У1 УК-1-У2 ПК-1-У1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2		КМ1	Р1
1.3	Корпоративная культура и её структура /Ср/	2	6	УК-1-31 УК-1-32 УК-1-33 УК-1-У1 УК-1-У2 ПК-1-У1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2			
	<b>Раздел 2. Концепция корпоративной культуры</b>							
2.1	Концепция корпоративной культуры /Лек/	2	7	УК-1-31 УК-1-32 УК-1-33 УК-1-У1 УК-1-У2 ПК-1-У1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2			
2.2	Концепция корпоративной культуры /Пр/	2	7	УК-1-31 УК-1-32 УК-1-33 УК-1-У1 УК-1-У2 ПК-1-У1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2		КМ2	Р3
2.3	Концепция корпоративной культуры /Ср/	2	9	УК-1-31 УК-1-32 УК-1-33 УК-1-У1 УК-1-У2 ПК-1-У1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2		КМ2	Р4
	<b>Раздел 3. Формирование корпоративной культуры</b>							
3.1	Формирование корпоративной культуры /Лек/	2	4	УК-1-31 УК-1-32 УК-1-33 УК-1-У1 УК-1-У2 ПК-1-31 ПК-1-32 ПК-1-У1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2			
3.2	Формирование корпоративной культуры /Пр/	2	6	УК-1-31 УК-1-32 УК-1-33 УК-1-У1 УК-1-У2 ПК-1-У1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2		КМ3	Р5
3.3	Формирование корпоративной культуры /Ср/	2	23	УК-1-31 УК-1-32 УК-1-33 УК-1-У1 УК-1-У2 ПК-1-У1	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2		КМ4	Р6

#### 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

<b>5.1. Контрольные мероприятия (контрольная работа, тест, коллоквиум, экзамен и т.п), вопросы для самостоятельной подготовки</b>			
Код КМ	Контрольное мероприятие	Проверяемые индикаторы компетенций	Вопросы для подготовки
КМ1	Реферат	УК-1-31;УК-1-32;УК-1-33;УК-1-У1;УК-1-У2;ПК-1-31;ПК-1-32;ПК-1-У1	<p>Корпоративная культура в системе управления на предприятии</p> <p>Корпоративная культура как элемент управления персоналом предприятия</p> <p>Корпоративная культура как мотивационный фактор управления персоналом план</p> <p>Корпоративная культура современных предприятий</p> <p>Корпоративная культура как способ создания команды в условиях жесткой</p> <p>Корпоративная культура в организации</p> <p>Корпоративная культура и ее роль</p> <p>Корпоративная культура в управлении персоналом</p> <p>Корпоративная культура и внутрикорпоративные мероприятия</p> <p>Корпоративная культура в арсенале методов связей</p> <p>Корпоративная культура компании как инструмент мотивации</p> <p>Корпоративная культура как фактор развития организации</p>
КМ2	Индивидуальное задание "Оценка корпоративной культуры организации"	ПК-1-31;ПК-1-У1;УК-1-32;УК-1-У2;УК-1-У1	Произвести оценку корпоративной культуры конкретного предприятия.
КМ3	Тестирование	УК-1-31;УК-1-33;УК-1-У1;ПК-1-31;ПК-1-В1;ПК-1-У1	<p>1. Глубиной проникновения организационной культуры является:</p> <p>степень принятия сотрудниками основных ценностей организации</p> <p>степень распространенности, которая показывает, какая часть сотрудников принимает основные ценности организации</p> <p>правильного ответа нет</p> <p>скорость и качество реакции на управленческое воздействие</p> <p>2.Способ формирования корпоративной культуры, предполагающий наличие искренних личных обязательств руководителя по отношению к ценностям, в которые он верит:</p> <p>корпоративная культура формируется «сверху вниз»</p> <p>правильного ответа нет</p> <p>все ответы верны</p> <p>корпоративная культура формируется «снизу вверх»</p> <p>3.Правильная последовательность этапов формирования организационной культуры:</p> <p>разработка организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие или закрепление желательных ценностей и образцов поведения</p> <p>целенаправленные воздействия на организационную культуру с целью изжить негативные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии</p> <p>оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых корректив</p> <p>изучение сложившейся организационной культуры, определение степени соответствия сложившейся оргкультуры выработанной руководством стратегии развития организации, выявление позитивных и негативных ценностей</p> <p>4.Выбор миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей относится к:</p> <p>первому этапу формирования корпоративной культуры</p> <p>третьему этапу формирования корпоративной культуры</p> <p>второму этапу формирования корпоративной культуры</p> <p>заключительному этапу корпоративной культуры</p>

КМ4	Тестирование		<p>1.Процесс, связанный с поиском и нахождением организацией своей ниши на рынке и ее приспособлением к постоянно меняющемуся внешнему окружению: все ответы верны правильного ответа нет процесс внутренней интеграции процесс внешней адаптации и выживания</p> <p>2.Процесс, связанный с установлением и поддержанием эффективных отношений по работе между членами организации: процесс внешней адаптации и выживания правильного ответа нет процесс внутренней интеграции все ответы верны</p> <p>3.Источниками формирования организационной культуры являются: коллективный опыт, полученный при создании и развитии организации конфликты структура организации взгляды, ценности и представления основателей организации</p> <p>4.«Культура должна отражать основные идеи существования организации» - это: цель формирования корпоративной культуры функция корпоративной культуры принцип корпоративной культуры задачи формирования корпоративной культуры</p>
<b>5.2. Перечень работ, выполняемых по дисциплине (Курсовая работа, Курсовой проект, РГР, Реферат, ЛР, ПР и т.п.)</b>			
Код работы	Название работы	Проверяемые индикаторы компетенций	Содержание работы
P1	Инновационная среда и ее структура	УК-1-У1;УК-1-В1;ПК-1-В1;ПК-1-У1	Рассмотрение на занятии основных понятий инновационной экономики и классификации инноваций. Формирование инновационной среды
P2	Подготовка к практическим занятиям: самостоятельное изучение основных понятий инновационной среды и ее структуры.	УК-1-31;ПК-1-32;ПК-1-У1;ПК-1-В1;УК-1-У1	Используя открытые источники, рассмотреть основные понятия инновационной экономики и классификации инноваций; вопросы формирования инновационной среды; структуру инновационной среды.
P3	Концепция инновационного потенциала Расчет системы показателей оценки инновационного потенциала организации с применением различных методик	УК-1-31;ПК-1-31;УК-1-У2;УК-1-У1	Опираясь на изученные методики оценки инновационного потенциала, выполнить расчеты и сделать выводы о значении инновационного потенциала конкретной организации
P4	Изучение факторов, способствующих активизации инновационного потенциала. Методики оценки инновационного потенциала	ПК-1-В1;ПК-1-У1;ПК-1-32;УК-1-В1;УК-1-У1	На основе открытых источников (учебных, научных, интернет-источников) подготовиться к практическому занятию "Факторы, способствующие активизации инновационного потенциала". Изучение, анализ и сравнение характеристик ряда методик оценки инновационного потенциала

P5	Концепция корпоративной экосистемы	УК-1-32;УК-1-33;УК-1-У2;ПК-1-31	Подсистемы и элементы инновационной инфраструктуры. Типологизация подходов к интерпретации понятия «инновационная экосистема». Тракторка понятия "инновационная экосистема" в работах зарубежных и российских авторов. Основополагающие аспекты концепции инновационной экосистемы. Отличие инновационной экосистемы от других концепций. Многообразие экосистем в экономике. Факторы эффективного развития инновационной экосистемы. Формирование и оценка инновационных экосистем. Жизненный цикл проекта в экосистеме, его стадии. Жизненный цикл экосистемы, реализующей портфель инновационных проектов. Методика формирования портфеля инновационных проектов экосистемы, ее этапы. Система критериев оценки проектов экосистемы в промышленности.
P6	Концепция инновационной экосистемы (подготовка к практическим занятиям по теме).	УК-1-У1;УК-1-У2;УК-1-В1;ПК-1-У1;ПК-1-В1	Используя открытые источники, самостоятельно изучить следующие вопросы: Подсистемы и элементы инновационной инфраструктуры. Типологизация подходов к интерпретации понятия «инновационная экосистема». Тракторка понятия "инновационная экосистема" в работах зарубежных и российских авторов. Основополагающие аспекты концепции инновационной экосистемы. Отличие инновационной экосистемы от других концепций. Многообразие экосистем в экономике. Факторы эффективного развития инновационной экосистемы.

### 5.3. Оценочные материалы, используемые для экзамена (описание билетов, тестов и т.п.)

Учебным планом экзамен не предусмотрен.

### 5.4. Методика оценки освоения дисциплины (модуля, практики. НИР)

Шкала оценивания знаний обучающихся на зачете с оценкой

Оценка «отлично» - обучающийся показывает глубокие, исчерпывающие знания в объеме пройденной программы, уверенно действует по применению полученных знаний на практике, грамотно и логически стройно излагает материал при ответе, умеет формулировать выводы из изложенного теоретического материала, знает дополнительно рекомендованную литературу.

Оценка «хорошо» - обучающийся показывает твердые и достаточно полные знания в объеме пройденной программы, допускает незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильно действует по применению знаний на практике, четко излагает материал.

Оценка «удовлетворительно» - обучающийся показывает знания в объеме пройденной программы, ответы излагает хотя и с ошибками, но уверенно исправляемыми после дополнительных и наводящих вопросов, правильно действует по применению знаний на практике;

Оценка «неудовлетворительно» - обучающийся допускает грубые ошибки в ответе, не понимает сущности излагаемого вопроса, не умеет применять знания на практике, дает не-полные ответы на дополнительные и наводящие вопросы.

Оценка «не явка» – обучающийся на зачет не явился.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л1.1	Нежелеченко Е. В., Ясенюк С. Н.	Корпоративная культура: учебное пособие	Электронная библиотека	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2021
Л1.2	Смирнов А. Н.	Как закалялась корпоративная культура: научно-популярное издание	Электронная библиотека	Москва: Книгиум, 2021

#### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
--	---------------------	----------	------------	-------------------

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л2.1	Гаспарович Е. О.	Корпоративная культура и социальная ответственность: диагностика, планирование, развитие: учебно-методическое пособие	Электронная библиотека	Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2020

### 6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год
Л3.1	Каракичева В. Л.	Шаг к успеху в бизнесе. Корпоративная культура: учебное пособие	Электронная библиотека	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э1	НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА - eLIBRARY.RU	<a href="https://www.elibrary.ru/defaultx.asp">https://www.elibrary.ru/defaultx.asp</a>
Э2	Электронный читальный зал. НТБ НИТУ "МИСиС"	<a href="http://lib.misis.ru/links.html">http://lib.misis.ru/links.html</a>

### 6.3 Перечень программного обеспечения

П.1	Лицензии ПО Windows Server CAL ALNG LicSAPk MVL DvcCAL, ПО WinEDUA3 ALNG SubsVL MVL PerUsr и PerUsr
П.2	ESET NOD32 Antivirus
П.3	LMS Canvas
П.4	Microsoft Office
П.5	MS Teams

### 6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Ауд.	Назначение	Оснащение
Любой корпус Мультимедийная	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и/или для проведения практических занятий:	комплект учебной мебели до 36 мест для обучающихся, мультимедийное оборудование, магнитно-маркерная доска, рабочее место преподавателя, ПКс доступом к ИТС «Интернет», ЭИОС университета через личный кабинет на платформе LMS Canvas, лицензионные программы MS Office, MS Teams, ESET Antivirus
Читальный зал №3 (Б)		комплект учебной мебели на 44 места для обучающихся, МФУ Xerox VersaLink B7025 с функцией масштабирования текстов и изображений, 8 ПК с доступом к ИТС «Интернет», ЭИОС университета через личный кабинет на платформе LMS Canvas, лицензионные программы MS Office, MS Teams, ESET Antivirus.

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студента, консультации.

При изучении тем студентам необходимо повторить лекционный учебный материал, изучить рекомендованную литературу, а также учебный материал, находящийся в указанных информационных ресурсах.

На завершающем этапе изучения каждого модуля необходимо, воспользовавшись предложенными вопросами для самоконтроля, размещенными в электронной информационной образовательной среде (LMS), проверить качество усвоения учебного материала.

В случае затруднения в ответах на поставленные вопросы рекомендуется повторить учебный материал.

После изучения каждого модуля дисциплины необходимо ответить на вопросы контрольного теста по данному модулю с целью оценивания знаний и получения баллов.

По завершению изучения учебной дисциплины в семестре студент обязан пройти промежуточную аттестацию. Вид промежуточной аттестации определяется рабочим учебным планом. Форма проведения промежуточной аттестации – компьютерное тестирование с использованием автоматизированной системы тестирования знаний студентов в LMS. К промежуточной аттестации допускаются студенты, выполнившие требования рабочего учебного плана.