

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

СОГЛАСОВАНО:

Директор ИПП

Матюшев В.В.

29 марта 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор

Пыжикова Н.И.

29 марта 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Патентные исследования

ФГОС ВО

по направлению подготовки: *15.03.02 Технологические машины и оборудование*

направленность (профиль): *Машины и аппараты пищевых производств*

Курс 1

Семестр 2

Форма обучения: *очная*

Квалификация выпускника: *бакалавр*

Красноярск, 2019

Составитель: Мацкевич И.В., к.т.н., доцент «22» 03 2019 г.

Рецензент: Корнеев В.А. директор ООО «Сиб АГРО»

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 15.03.02 «Технологические машины и оборудование»

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 3 «22» 03 2019 г.

Зав. кафедрой: Невзоров В.Н., д. с-х., наук, профессор «22» 03 2019 г.

Лист согласования рабочей программы

Программа принята методической комиссией института пищевых производств протокол № 7 «27» 03 2019 г.

Председатель методической комиссии: Кох Д.А. к.т.н., доцент «27» 03 2019 г.

Заведующий выпускающей кафедры по направлению подготовки 15.03.02 «Технологические машины и оборудование» Невзоров В.Н., д.с-х., наук, профессор «27» 03 2019 г.

Содержание

АННОТАЦИЯ	5
1. ТРЕБОВАНИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ	5
1.1. ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ТРЕБОВАНИЯ	5
1.2. Место дисциплины в учебном процессе	6
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ.	6
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
4.1. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ	7
4.2. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ	8
4.3. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ	9
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	11
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ	12
4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения.....	12
4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы.....	14
5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	14
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	15
6.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	15
6.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА	16
6.3. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ.....	18
6.4. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	18
7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	20
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	20
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	20
10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	21
11. ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ	22

Аннотация

Дисциплина «Корпоративная культура: принципы формирования и управления» относится к дисциплинам гуманитарного, социального и экономического цикла вариативной части дисциплин по выбору студентов по направлению подготовки 15.03.02 Технологические машины и оборудование. Дисциплина реализуется в Институте пищевой и перерабатывающей промышленности кафедрой Управления персоналом. В процессе изучения дисциплины студенты осваивают систему научных понятий данной отрасли, важных для становления их профессиональной компетентности, знакомятся с закономерностями формирования, изменения организационной культуры.

Основные требования к знаниям, умениям и компетенциям студента, необходимые для изучения дисциплины «Корпоративная культура: принципы формирования и управления» заключаются в формировании понятия о корпоративной культуре компании, ее влиянии на эффективность ее деятельности, навыках формулировки основных корпоративных ценностей, разработки оптимальной системы коммуникаций, а также методов ее формирования и поддержания, отвечающих особенностям ее функционирования и выработки навыков коллективного анализа и проектной деятельности.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины «Корпоративная культура: принципы формирования и управления»:

- способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- способностью организовать работу малых коллективов исполнителей, в том числе над междисциплинарными проектами (ПК-17);

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (16 часов, в т.ч. в интерактивной форме – 6 часов), практические (16 часов), самостоятельная работа студента (76 часов). Контроль знаний студентов проводится в форме зачета.

1. Требования к дисциплине

Дисциплина «Корпоративная культура: принципы формирования и управления» включена в ОПОП, в гуманитарный, социальный и экономический цикл, вариативную часть дисциплин по выбору студентов. Изучение дисциплины «Корпоративная культура: принципы формирования и управления» базируется на изучении таких дисциплин как «Социология», «Психология и педагогика», «Менеджмент и маркетинг».

Особенностью дисциплины является то, что изучение дисциплины «Корпоративная культура: принципы формирования и управления» позволяет увидеть процесс деятельности организации с точки зрения системы подструктур корпоративной культуры: ценностно-нормативной, коммуникационной, символической, мифологической (игровой), структуры социально-психологических отношений, организационной структуры и структуры внешней идентификации.

Приобретенные студентами знания и практические навыки должны обеспечить им умение самостоятельно на достаточно высоком профессиональном уровне формировать, диагностировать, поддерживать и развивать корпоративную культуру любой компании вне зависимости от формы собственности.

Контроль знаний студентов проводится в форме зачета.

2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения

Целью освоения учебной дисциплины «Корпоративная культура: принципы формирования и управления» является: изучение сущности, элементов, функций, способов возникновения, закономерностей развития и методов диагностики корпоративной культуры предприятия.

Задачи дисциплины:

- раскрыть содержание корпоративной культуры как части явления общей культуры на уровне отдельной организации;
- выявить структурные элементы, многообразие видов и форм проявления корпоративной культуры;
- сформировать базовый уровень знаний по созданию, формированию, укреплению и изменению корпоративной культуры предприятия.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- способностью организовать работу малых коллективов исполнителей, в том числе над междисциплинарными проектами (ПК-17);

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- современные теоретические представления о «корпоративной культуре», методы формирования и поддержания корпоративной культуры, кодексы корпоративной культуры, системы организационных ритуалов, корпоративный стиль и стандарты поведения, инструменты внутреннего PR и поддержания корпоративной культуры.
- основные понятия корпоративной культуры, ее типологию и основные структурные единицы;

уметь:

- охарактеризовать особенности корпоративной культуры реально существующего предприятия на основе выделения и анализа специфики ее деятельности, миссии, целей, ценностных ориентаций, системы коммуникаций и т.д.
- диагностировать корпоративную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение;

владеть:

- современными технологиями управлением корпоративной культурой;
- навыками диагностики типа и основных элементов корпоративной культуры, выделения ее типа и оценки ее влияния на эффективность деятельности той или иной категории сотрудников в компании.

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 часа), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 1.

Таблица 1

Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 2	№
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3	108	108	
Контактная работа	1	32	32	
Лекции (Л)		16	16	
Практические занятия (ПЗ)		16	16	
Самостоятельная работа (СРС)	1,75	76	76	
в том числе:				
Самостоятельное изучение тем и разделов		20	20	
Самоподготовка к текущему контролю знаний		10	10	
Подготовка и прохождение тестирования		12	12	
Изучение глоссария и составление кроссворда		8	8	
Подготовка реферата		17	17	
Подготовка к зачету	0,25	9	9	
Вид контроля: зачет			+	

4. Структура и содержание дисциплины

Таблица 2

Тематический план

Раздел дисциплины (модули)	Всего часов	В том числе			Формы контроля
		лекции	практические занятия	СРС	
Модуль 1 Принципы и методы формирования корпоративной культура	28	8	8	12	Проверка выполнения заданий на платформе <i>LMS Moodle</i> (на сайте http://e.kgau.ru)
Модуль 2 Управление корпоративной культурой	24	8	8	8	
Самоподготовка к текущему контролю знаний	10	-	-	10	
Подготовка и прохождение тестирования	12	-	-	12	
Изучение глоссария и составление кроссворда	8	-	-	8	
Подготовка реферата	17	-	-	17	
Зачет	9	-	-	9	
Итого	108	16	16	76	Зачет

4.2. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Аудиторная работа		Внеауди- торная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
Модуль 1 Принципы и методы формирования корпоративной культуры	28	8	8	12
Модульная единица 1 Содержание и структура корпоративной культуры	6	2	2	2
Модульная единица 2 Компоненты и функции корпоративной культуры	14	4	4	6
Модульная единица 3 Факторы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры.	8	2	2	4
Модуль 2 Управление корпоративной культурой	24	8	8	8
Модульная единица 1 Проблемы и методы изменения корпоративной культуры	12	4	4	4
Модульная единица 2 Организация управления развитием корпоративной культуры	12	4	4	4
Самоподготовка к текущему контролю знаний	10			10
Подготовка и прохождение тестирования	12			12
Изучение глоссария и составление кроссворда	8			8
Подготовка реферата	17			17
Подготовка к сдаче зачета	9			9
ИТОГО	108	16	16	76

4.3. Содержание модулей дисциплины

Модуль 1. Принципы и методы формирования корпоративной культуры

Модульная единица 1.1. Содержание и структура корпоративной культуры

Корпоративная культура и ее роль в управлении организацией. Корпоративная культура ее виды и свойства. Корпоративная культура как вид социального управления. Корпоративная культура как единство целей, средств и технологий. Факторы эффективности корпоративной культуры.

Модульная единица 1.2. Компоненты и функции корпоративной культуры Классификации этапов развития корпоративной культуры. История становления, корпоративной культуры. Россия: новая структура корпоративной культуры. Коммуникативный подход к власти. Концепция формирования информационного общества. Эволюция корпоративной культуры и ее структур в России.

Модульная единица 1.3. Факторы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры.

Ситуации эффективности культуры власти. Условия эффективности культуры роли. Стадии, которые проходит в своем развитии каждая организация.

Модуль 2. Управление корпоративной культурой

Модульная единица 2.1. Проблемы и методы изменения корпоративной культуры

Типовая структура корпоративной культуры. Сущность и особенности корпоративной культуры в органах федеральной власти. Особенности функционирования пресс-служб различных органов федеральной власти. Основные цели и особенности корпоративной культуры.

Модульная единица 2.2. Организация управления развитием корпоративной культуры

Развитие и изменение корпоративной культуры. Необходимость культурных изменений.

Классификации международных компаний с точки зрения культурного наполнения. Характеристика концепций, корпоративной культуры с учетом которых можно добиться успеха в современной международной деятельности. Проблемы международных компаний в процессе внешней адаптации?

Таблица 4
Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1. Принципы и методы формирования корпоративной культуры		зачет	8
	Модульная единица 1 Содержание и структура корпоративной культуры	Лекция № 1. Возникновение, содержание и структура корпоративной культуры	зачет	2
	Модульная единица 2 Компоненты и функции корпоративной культуры	Лекция № 2. Компоненты и функции корпоративной культуры	зачет	2
		Лекция № 3. Типология организационных культур.	зачет	2
	Модульная единица 3 Факторы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры.	Лекция № 4. Факторы формирования и поддержания корпоративной культуры.	зачет	1
		Лекция № 5. Методы формирования и поддержания корпоративной культуры.	зачет	1
	Модуль 2. Изменение и управление развитием организационной культуры		зачет	8

¹ Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачет, экзамен, другое

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Модульная единица 1 Проблемы и методы изменения корпоративной культуры	Лекция № 6. Факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры	зачет	2
		Лекция № 7. Методы изменения корпоративной культуры.	зачет	2
	Модульная единица 2 Организация управления развитием корпоративной культуры	Лекция № 8 Технологии управления корпоративной культурой	зачет	2
		Лекция № 9. Развитие корпоративной культуры и её влияние на поведение персонала и эффективность деятельности организации.	зачет	2

4.4. Лабораторные/ практические/семинарские занятия

Таблица 5

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и Содержание занятий и контрольных мероприятий название лабораторных/ практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ² контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	Модуль 1. Принципы и методы формирования корпоративной культуры		зачет	8
	Модульная единица 1 Содержание и структура корпоративной культуры	Занятие № 1 содержание и структура корпоративной культуры	зачет	2
	Модульная единица 2 Компоненты и функции корпоративной культуры	Занятие № 2. Компоненты и функции корпоративной культуры	зачет	2
		Занятие № 3. Сравнительный анализ типологий организационных культур	зачет	2
	Модульная единица 3 Факторы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры.	Занятие № 4 Факторы формирования и поддержания корпоративной культуры.	зачет	1
		Занятие № 5 Методы формирования и поддержания корпоративной культуры.	зачет	1
2.	Модуль 2. Изменение и управление развитием корпоративной культуры		зачет	8
	Модульная единица 1 Проблемы и методы изменения корпоративной культуры	Занятие № 6. Проблемы изменения корпоративной культуры	зачет	2
		Занятие № 7 Методы изменения корпоративной культуры	зачет	2
	Модульная единица 2 Организация управления развитием корпоративной культуры	Занятие № 8 Диагностика организационной культуры	зачет	2
		Занятие № 9 Организация управления развитием корпоративной культуры	зачет	2

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

Самостоятельная работа студентов (СРС) организуется с целью развития навыков работы с учебной и научной литературой, выработки способности вести научно-исследовательскую работу, а также для систематического изучения дисциплины. Рекомендуются следующие формы организации самостоятельной работы студентов:

- работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях;
- самостоятельное изучение отдельных разделов дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям;

- подготовка к выполнению контрольных работ;
- выполнение контрольных заданий при самостоятельном изучении дисциплины;
- самотестирование по контрольным вопросам (тестам);
- подготовка к зачету.

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения тем и разделов	Кол-во часов
Самостоятельное изучение разделов дисциплины			20
1.	Модуль 1 Принципы и методы формирования корпоративной культуры		12
	Модульная единица 1 Содержание и структура корпоративной культуры	Сформулируйте понятие корпоративной культуры. Изобразите схематически структуру корпоративной культуры и взаимосвязь ее элементов. Охарактеризуйте особенности формирования и развития корпоративной культуры.	2
	Модульная единица 2 Компоненты и функции корпоративной культуры	Основные элементы корпоративной культуры и механизм их взаимодействия. Какие элементы входят в корпоративную культуру? Какие факторы относятся к факторам внешней среды организации? Каковы факторы внутренней среды организации, определяющие ее культуру? Чем характеризуется ценность организации? Что такое уровень корпоративной культуры как его можно измерить? Опишите основные виды и методы организационной коммуникации. Перечислите основные правила межкультурной коммуникации. Охарактеризуйте горизонтальные и вертикальные коммуникации. Чем вызваны трудности межкультурного общения и каковы пути их преодоления?	4
		Содержание и показатели анализа корпоративной культуры. Чем обусловлена важность оценки корпоративной культуры? Каковы основные показатели оценки корпоративной культуры? Раскройте содержание инструмента оценки общего культурного уровня. Рассмотрите содержание инструмента оценки конкурентных ценностей. В чем заключается гендерный аспект анализа организационной культуры?	2
	Модульная единица 3	Сильные и слабые культуры Как можно охарактеризовать сильную	2

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения тем и разделов	Кол-во часов
	Факторы и методы формирования и поддержания корпоративной культуры.	корпоративной культуру? Как можно охарактеризовать слабую корпоративной культуру? Какова связь организационной культуры с успешной деятельностью компании? Какова роль лидера в создании сильной культуры? Как влияет изменение корпоративной культуры на укрепление ее силы? Что такое командообразование и как оно помогает формировать сильную корпоративную культуру?	
		Какие типологии культур вы знаете? В чем различие подходов авторов к построению типологий культур? В каких ситуациях эффективна культура власти? В каких условиях будет эффективна культура роли? Назовите основные стадии, которые проходит в своем развитии каждая организация.	2
2.	Модуль 2 Изменение и управление развитием корпоративной культуры		8
	Модульн ая единица 1 Проблемы и методы изменения корпоративной культуры	Определите культурное воздействие на стиль и методы управления в организации. Охарактеризуйте корпоративной культуру как непременный атрибут любой организации. Обоснуйте, почему культура является сложным, многогранным явлением. Формирование организационной культуры и методы ее поддержания Какие факторы, оказывают влияние на формирование корпоративной культуры? Каковы этапы формирования корпоративной культуры? Какую роль играют основатели организации, ее руководящий состав и рядовые сотрудники в формировании своей корпоративной культуры? Каковы первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры? Какие факторы способствуют поддержанию корпоративной культуры? Какие существуют методы получения информации об организационной культуре?	2
		Имидж компании Как формируется имидж организации? Охарактеризуйте позитивный и негативный имидж. Каковы основные составляющие имиджа организации? Как и с какой целью происходит смена имиджа? Как имидж влияет на стиль ведения бизнеса? Как происходит управление процессом организационных изменений. Как происходят организационные изменения? Какие модели организационных изменений вам известны? Назовите основные этапы изменения культуры организации.	2

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения тем и разделов	Кол-во часов
		В каком соотношении находится имидж и идеология организации?	
	Модуль ая единица 2 Организация управления развитием корпоративной культуры	Развитие и изменение корпоративной культуры. Обоснуйте необходимость культурных изменений. Классифицируйте международные компании с точки зрения культурного наполнения. Охарактеризуйте концепции, с учетом которых можно добиться успеха в современной международной деятельности. С чем сталкивается международная компания в процессе внешней адаптации?	2
		Корпоративная культура: принципы формирования и управления и мотивация Раскройте сущность мотивирования трудовой деятельности. Какие принципы используются для создания системы мотивации? Назовите современные мотивационные модели. Охарактеризуйте корпоративной культуру как метод коллективной мотивации Каковы основные принципы культурной мотивации? Как формируется лояльность персонала организации и как она влияет на развитие организационной культуры? Перечислите методы определения степени лояльности персонала организации.	2
Самоподготовка к текущему контролю знаний			10
- изучение теоретического материала, прочитанного на лекциях			5
- подготовка к практическим занятиям			5
Подготовка и прохождение тестирования			12
Изучение глоссария и составление кроссворда			8
Подготовка реферата			17
Подготовка к сдаче зачета			9
ВСЕГО			76

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 7

Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ЛПЗ	СРС	Другие виды	Вид контроля
ОК-5	1-9	1-9			зачет
ОК-6	1-9	1-9			
ПК-17	1-9	1-9			зачет

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Тихомирова О.Г. Корпоративная культура: принципы формирования и управления: формирование, развитие и оценка: учебное пособие для студентов вузов / О.Г. Тихомирова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 151 с.
2. Шейн Э. Корпоративная культура: принципы формирования и управления и лидерство: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. / Э. Шейн; под ред. Т.Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.
3. Якимова З.В. Организационная и корпоративная культура: хрестоматия / З.В. Якимова, В.И. Николаева. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2012. – 162 с.

6.2. Дополнительная литература

1. М.Алиев В. Г., Дохолян С. В. Организационное поведение. -Махачкала. ИПЦ Даггосуниверситета, 1998. - 285с.
2. Занковский А. Н. Организационная психология. - М., 2000. - 328с.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2000. - 512с
4. Карташова Л. В. Организационное поведение. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 202с.
5. Красовский Ю. Д. Организационное поведение. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 511с
6. Квинн В. М. Прикладная психология. - СПб.: Питер, 2000. - 559с.
7. Лютенс Ф. Организационное поведение. - М.: ИНФРА-М, 1999. - 692с.
8. Организационное поведение в таблицах и схемах / Под.ред. д.э.н. Г. Р. Аксакова А.Н. Корпоративная культура: принципы формирования и управления корпоративных стандартов: понятие, структура, особенности / А.Н. Аксакова // Управление персоналом. 2009. № 13 (215). С. 53–56.
9. Асаул А.Н. Культура организации: проблемы формирования и управления / А.Н. Асаул, М.А. Асаул, П.Ю. Ерофеев, М.П. Ерофеев; Междунар. академия менеджмента; Ин-т проблем экон. возрождения. – СПб.: Гуманистика, 2006. – 216 с.: ил. – (Экономическое возрождение России).
10. Грошев И.В. Корпоративная культура: принципы формирования и управления: учеб. пособие / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.
11. Гулимова А. Корпоративная культура: создать нельзя исправить / А. Гулимова // Управление персоналом. – 2010. – № 9 (235). – С. 48–56.
12. Дёмин Д. Корпоративная культура – средство промывки мозгов? / Д. Дёмин // Управление персоналом. 2008. № 6 (184). С. 79–81.
13. Жалио Б. Операция на душе – изменение корпоративной культуры компании / Б. Жалио // Управление персоналом. – 2007. – № 1 (155). – С. 48–56.
14. Замедлина Е.А. Корпоративная культура: принципы формирования и управления: учеб. пособие / Е.А. Замедлина. – М.: РИОР, 2009. – 126 с.
15. Калабин А. Компания как единый организм / А. Калабин // Управление персоналом. – 2004. – № 14 (100). – С 47–50.
16. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; пер. с англ.; под ред. И.В.Андреевой. – СПб: Питер, 2001 – 320 с.
17. Капитонов Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А.Капитонов. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 352 с.
18. Козлов В. Проблема единства организационной культуры компании / В. Козлов // Управление персоналом. 2008. № 9 (187). С. 53–56.
19. Колесников А.В. Корпоративная культура современных организаций: курс лекций / А.В. Колесников. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 448 с.

20. Крымчанинова М.В. Мифы управляют миром... и бизнесом? / М.В. Крымчанинова // Управление персоналом. – 2005. – № 11 (117). – С. 59–66.
21. Крымчанинова М.В. Образ организации как фактор воздействия на её культуру / М.В. Крымчанинова // Управление персоналом. – 2004. – № 19 (105). – С. 54–57.; 2004. – № 20 (106). – С. 53–55.
22. Липатов С.А. Корпоративная культура: принципы формирования и управления: концептуальные модели и методы диагностики / С.А. Липатов // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. – 1997. – № 4. – С. 62–63.
23. Магура М.И. Корпоративная культура: принципы формирования и управления как средство успешной реализации организационных изменений / М.И. Магура // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 24–29.
24. Макеева В.Г. Культура предпринимательства: учебное пособие для вузов / В.Г. Макеева. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 217 с. – (Серия «Высшее образование»).
25. Максименко А. Идентичность организационной культуры сетевых компаний банковского сектора / А. Максименко // Управление персоналом. 2008. № 24 (202). – С. 48–51.
26. Маслов Д. Корпоративная переоценка ценностей / Д. Маслов, Г. Роше // Управление персоналом. – 2006. – № 9 (139). – С. 22–25.
27. Моргунов Е. Корпоративная культура: принципы формирования и управления: единство и множественность / Е. Моргунов // Управление персоналом. – 2010. – № 6 (232). – С. 26–30.
28. Оглобин В. Корпоративная культура: принципы формирования и управления промышленного предприятия: проблемы формирования и развития / В. Оглобин // Управление персоналом. – 2004. – № 17 (103). – С. 56–59.
29. Пашутин С. Зачем нужны fun-развлечения для персонала? / С. Пашутин // Управление персоналом. – 2008. – № 19 (197). – С. 31–35.
30. Петрова Ю. 10 моделей жизни организации – трудности интеграции / Ю. Петрова, Е. Моргунов // Управление персоналом. – 2004. – № 17 (103). – С. 63–67.
31. Семенов Ю.Г. Корпоративная культура: принципы формирования и управления: учебное пособие / Ю.Г. Семенов. – М.: Университетская книга; Логос, 2006. – 256 с.
32. Сивальнева Т. Корпоративная культура в системе категорий экономической науки / Т. Сивальнева // Управление персоналом. – 2007. – № 18 (172). – С. 53–54.

6.3 Программное обеспечение

- Windows Russian Upgrade Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008 15;
- Office 2007 Russian OpenLicensePack Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008;
- Офисный пакет LibreOffice 6.2.1 - Бесплатно распространяемое ПО;
- Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный Russian Edition на 1000 пользователей на 2 года (Educational License) Лицензия 1800-191210-144044- 563-2513 с 10.12.2019 до 17.12.2021;
- Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах - Лицензионный договор №158 от 03.04.2019 «Антиплагиат ВУЗ»;
- Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования) - Бесплатно распространяемое ПО;
- Библиотечная система «Ирбис 64» (web версия) - Договор сотрудничества.

6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»)

- «Национальная электронная библиотека» Договор № 101/НЭБ/2276 о предоставлении доступа от 06.06.2017 с ФГБ «РГБ» (доступ до 06.06.2022).
- Электронно-библиотечная система «Агрилиб» Лицензионный договор № ППД 31/17 от 12.05.2017 ФГБОУ ВО «РГАЗУ» (с автоматической пролонгацией)
- Научные журналы Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU
- Библиотека Красноярского ГАУ <http://www.kgau.ru/new/biblioteka>
- Справочная правовая система «Консультант+»
- Электронный каталог научной библиотека КрасГАУ Web ИРБИС. Договор сотрудничества.

Таблица 8

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Управление персоналом».

Направление подготовки : 15.03.02 Технологические машины и оборудование

Дисциплина: Корпоративная социальная ответственность. Количество студентов: _____.

Общая трудоемкость дисциплины 108 часов: лекции 16 часов; практические занятия 16 часов; СРС 76 часов.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Основная										
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность: учебно-методическое пособие для студентов, 139 с.	Чудинов О. О.	Краснояр. гос. аграр. ун-т. – Красноярск: КрасГАУ	2015	+	–	+	+	25	80
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров по направлению «Менеджмент», 445 с.	Коротков Э. М.	Гос. ун-т управления. – Москва: Юрайт	2014	–	+	+	+	25	20
Электронные ресурсы										
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность. Электронный курс дисциплины на платформе <i>LMS Moodle</i> (на сайте http://e.kgau.ru/course/view.php?id=4702)	Арзуманян, М. С.	Краснояр. гос. аграр. ун-т. – Красноярск: КрасГАУ	2017	–	+	–	–	1	1
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие, 149 с. Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/69995	Поварич, И.П.	Кемерово: КеМГУ	2013	+	+	+	–	1	1

Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие, 292 с. Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/109705	Бакша, И.В.	Тюмень: ТемГУ	2012	+	+	+	-	1	1
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие, 222 с. Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/64068	Покровская, Н. Н.	Санкт- Петербург: ИЭО СПбУТУиЭ	2013	+	+	+	-	1	1
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность как фактор социально-экономического развития региона: монография, 130 с. Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/89987	Бородина, О. Н.	Омск: ОмГУ	2016	+	+	+	-	1	1
Л, ПЗ, СРС	Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции: монография, 272 с. Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/47494	Благов, Ю. Е.	Санкт- Петербург: СПбГУ	2011	+	+	+	-	1	1

Зав. библиотекой Г. С. С.

Председатель МК Р. Р.

Зав. кафедрой Р. Р.

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: (контрольная работа, коллоквиум, тестирование).

Промежуточный контроль – (зачет).

План-рейтинг по дисциплине «Корпоративная культура: принципы формирования и управления» для студентов 1 курса направления подготовки 15.03.02 Технологические машины и оборудование

Таблица 9

Дисциплинарный модуль	Текущая работа (ТК)	Промежуточный контроль (ПК)	Общее количество баллов
Модуль 1	Устный ответ 5-6	Контр. работа 7-8	25-35
	Активность на занятиях 3-4	Тест 4-6	
	Доклад 2-5	Коллоквиум 4-6	
	Всего за ТК 10-15	Всего за ПК 15-20	
Модуль 2	Устный ответ 6-8	Контр. Работа 8-10	26-31
	Активность на занятиях 2-3	Тест 6-10	
	Всего за ТК 8-11	Всего за ПК 18-20	
	18-26	33-40	

Шкала оценок:

60-72 балла – оценка «удовлетворительно»

73-86 балла оценка «хорошо»

87-100 баллов – оценка «отлично»

Ниже 60 баллов – оценка «неудовлетворительно» или не зачтено

Штрафные баллы:

1. не подготовка доклада – 2 балла

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Имеются специализированные учебные аудитории для проведения компьютерных практикумов и самостоятельной работы, оснащенный современной компьютерной и офисной техникой, необходимым программным обеспечением, электронными учебными пособиями и законодательно-правовой поисковой системой, имеющий безлимитный выход в глобальную сеть; специализированную аудиторию для проведения практических занятий, практикумов и тренингов, проведения презентаций студенческих работ, оснащенную аудиовизуальной техникой.

9. Методические рекомендации преподавателям по организации обучения дисциплины

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров - на 5 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем (ями) с указанием даты его проведения.

10. Образовательные технологии

Таблица 10

Название раздела дисциплины или отдельных тем	Вид занятия	Используемые образовательные технологии	Часы
Изменение и управление развитием организационной культуры	ЛЗ	Видео-кейс «Две недели на культуру»	2
Типология организационных культур	ЛЗ	Мультимедиа: презентация	2
Диагностика организационной культуры	ЛЗ	Мультимедиа: презентация	2
Всего			6
Из них в интерактивной форме			6

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии
27.03.2018	Раздел 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	На 2018-2019 уч. год обновлены литература, программное обеспечение и информационные ресурсы по дисциплине	Изменения рассмотрены на методической комиссии института пищевых производств № 7 от 27.03.2018г.

Председатель методической комиссии ИПП:

Кох Д.А., к.т.н., доцент

(ФИО, ученая степень, ученое звание)



(подпись)

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии
27.03.2019	Раздел 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	На 2019-2020 уч. год обновлены литература, программное обеспечение и информационные ресурсы по дисциплине.	Изменения рассмотрены на методической комиссии института пищевых производств № 7 от 27.03.2019г.

Председатель методической комиссии ИПП:

Кох Д.А., к.т.н., доцент

(ФИО, ученая степень, ученое звание)



(подпись)

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии
27.03.2020	Раздел 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	На 2020-2021уч. год обновлены литература, программное обеспечение и информационные ресурсы по дисциплине.	Изменения рассмотрены на методической комиссии института пищевых производств № 7 от 27.03.2020г.

Председатель методической комиссии ИПП:

Кох Д.А., к.т.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)


(подпись)

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу по дисциплине «Корпоративная культура: принципы формирования и управления», разработанную доцентом кафедры Управление персоналом ФГБОУ ВО «Красноярский ГАУ» Ильиным А.С.

Рабочая программа по дисциплине «Корпоративная культура: принципы формирования и управления» предназначена для подготовки бакалавров по направлению подготовки 15.03.02 Технологические машины и оборудование.

Рабочая программа включает тематическое планирование, учитывающее максимальную нагрузку и часы на лекционные и практические занятия. Рабочая программа предназначена для реализации государственных требований и минимального содержания к уровню подготовки выпускников по данному направлению подготовки.

Содержание рабочей программы разбито на модули, по которым определены знания, умения и навыки, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения дисциплины. Тематика работ и распределение учебных часов соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту и учебному плану по направлению подготовки 15.03.02 Технологические машины и оборудование.

Дисциплина входит в вариативный блок, дисциплин по выбору.

В программе учтена специфика учебного заведения и отражена практическая направленность курса. Учебный материал изложен последовательно и соответствует требованиям ФГОС ВО к необходимому уровню подготовки выпускника по направлению подготовки 15.03.02 Технологические машины и оборудование.

Структура рабочей программы соответствует рекомендациям по разработке рабочих программ, оформлена в соответствии с предъявленными требованиями.

Таким образом, данная рабочая программа может быть рекомендована для работы вуза по данному направлению.

Рецензент:

Консультант Центра кадрового менеджмента

"Ориан-Персонал"



Каро Я.С.