


Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Алтайский государственный аграрный университет»


СОГЛАСОВАНО

Декан агрономического  
факультета

 С.И. Завалишин  
«19» мая 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 И.А. Косачев  
«20» мая 2015 г.

Кафедра истории и  
социально-политических дисциплин

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
«КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»

Направление подготовки:

35.04.04 «Агрономия»

Профессионально-образовательная программа «Адаптивные системы земледелия»

Уровень высшего образования — магистратура

Барнаул 2015

Рабочая программа учебной дисциплины «Корпоративная культура» составлена на основе требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, в соответствии с рабочим учебным планом, утвержденным ученым советом университета:

– 28.04.2015 по направлению подготовки 35.04.04 «Агрономия», профессионально-образовательная программа «Адаптивные системы земледелия» для очной формы обучения.

Рассмотрена на заседании кафедры, протокол № 7 от 15 мая 2015 г.

Зав. кафедрой  
к.и.н., доцент



А.В. Артюх

Одобрена на заседании методической комиссии агрономического факультета, протокол № 6 от 18 мая 2015 г.

Председатель методической комиссии  
к. с.-х. н., доцент



Н.Ф. Кудрявцева

Составитель: к. психол. н., доцент



А.В. Сивцова

Лист внесения дополнений и изменений  
в рабочую программу учебной дисциплины  
«Корпоративная культура»

на 2015 - 2016 учебный год

Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры, протокол № 1 от 30.08.2015 г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. Измененный текст.
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Составители изменений и дополнений:

к.и.н., доцент ученая степень, должность	 подпись	А.В. Сивцова И.О. Фамилия
ученая степень, должность	_____	И.О. Фамилия

Зав. кафедрой

к.и.н., доцент ученая степень, ученое звание	 подпись	А.В. Артехов И.О. Фамилия
«30» 08. 2015 г.»	_____	_____

на 2016 - 2017 учебный год

Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры, протокол № 1 от 01.09.2016 г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. Обновлен список рекомендуемой литературы.
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Составители изменений и дополнений:

к.и.н., доцент ученая степень, должность	 подпись	А.В. Сивцова И.О. Фамилия
ученая степень, должность	_____	И.О. Фамилия

Зав. кафедрой

к.и.н., доцент ученая степень, ученое звание	 подпись	А.В. Артехов И.О. Фамилия
«01» 09. 2016 г.»	_____	_____

на 2017 - 2018 учебный год

Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры, протокол № 1 от 01.09.2017 г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. Обновлен список библиографической литературы
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Составители изменений и дополнений:

к.и.н., доцент ученая степень, должность	 подпись	А.В. Сивцова И.О. Фамилия
ученая степень, должность	_____	И.О. Фамилия

Зав. кафедрой

к.и.н., доцент ученая степень, ученое звание	 подпись	А.В. Артехов И.О. Фамилия
«01» 09. 2017 г.»	_____	_____

на 201\_\_ - 201\_\_ учебный год

Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры, протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Составители изменений и дополнений:

ученая степень, должность	_____	подпись	_____	И.О. Фамилия
ученая степень, должность	_____	подпись	_____	И.О. Фамилия

Зав. кафедрой

ученая степень, ученое звание	_____	подпись	_____	И.О. Фамилия
«__» __ 201__ г.»	_____	_____	_____	_____

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Цель и задачи освоения дисциплины.....	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО.....	5
3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины.....	5
4. Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий.....	7
5. Тематический план изучения дисциплины.....	7
6. Образовательные технологии.....	10
7. Характеристика фондов оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.....	11
7.1. Характеристика оценочных средств для текущего контроля успеваемости.....	11
7.2. Характеристика фондов оценочных средств для промежуточной аттестации.....	16
8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	18
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	20
10. Приложения.....	21

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Корпоративная культура представляет собой сложный комплекс предположений, принимаемых всеми членами конкретной организации и задающих общие рамки их поведения. Курс «Корпоративная культура» по своей сути расширяет рамки управленческих возможностей будущих специалистов экономической сферы. Сегодня руководители должны быть не только профессионально грамотными специалистами, но и уметь создавать и поддерживать такое социально-экономическое пространство в организации, которое обеспечивало бы наивысшую производительность и приверженность ей сотрудников.

*Цель курса* – приобретение магистрантами компетенций в области формирования и развития корпоративных культур организаций и управления персоналом.

*Задачи курса:*

- изучение основных понятий в области исследования корпоративной культуры;
- анализ составляющих корпоративной культуры;
- проведение комплексного анализа корпоративной культуры организации;
- исследование особенностей управления персоналом в рамках того или иного типа корпоративной культуры;
- знакомство с основными методами и способами формирования и поддержания корпоративной культуры.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Корпоративная культура» входит в вариативную часть дисциплин по выбору блока 1.

Таблица 2.1 – Сведения о дисциплинах, практиках (и их разделах), на которые опирается содержание данной дисциплины

Наименование дисциплин, других элементов учебного плана	Перечень разделов
Основы психологии	Психология общения. Группа: виды и психологическая характеристика групповых процессов. Общение: функции, виды, стили и средства. Речь. Коммуникативная компетентность. Конфликты: виды, этапы развития, профилактика, стратегия разрешения.
Культура речи и основы логического мышления	Культура речи и эффективность общения. Логичность речи. Основные категории логики. «Понятие», «суждение», «умозаключение» как формы мышления. Доказательство и аргументация в речи.

## 3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Таблица 3.1 – Сведения о компетенциях и результатах обучения, формируемых данной дисциплиной

Содержание компетенций, формируемых полностью или частично данной дисциплиной	Коды компетенций в соответствии с ФГОС ВО	Перечень результатов обучения, формируемых дисциплиной		
		По завершении изучения данной дисциплины выпускник должен		
		Знать	Уметь	Владеть
Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	ОК - 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия и категории корпоративной культуры;</li> <li>- основные принципы и логику формализованного представления, анализа и синтеза культурно-этических процессов и явлений в корпорации;</li> <li>- сущность и особенности применения проемов анализа и синтеза профессиональной культуры</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выделять сущность явлений и процессов (свойств, связей, отношений) корпоративной культуры;</li> <li>- применять общенаучные приемы анализа и синтеза при изучении особенностей корпоративной культуры;</li> <li>- анализировать основные закономерности проявления и формирования корпоративной культуры и этики в организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками абстрактного мышления, анализа и синтеза при исследовании вопросов в области корпоративной культуры</li> <li>- навыками работы с основными категориями корпоративной культуры как части общей культуры управления организацией;</li> </ul>
готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	ОК - 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- структурно-функциональные элементы корпоративной культуры;</li> <li>- систему основных социо-культурных факторов, влияющих на формирование корпоративной культуры и этики;</li> <li>- этические нормы отношений в организации</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- видеть зависимость успешности функционирования организации от совпадения и противоборства целей организации и личных целей сотрудников;</li> <li>- анализировать положительные и отрицательные стороны введения в организации «дресс-кода»;</li> <li>- оценивать ситуацию в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятие решений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умением находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовностью нести за них ответственность;</li> <li>- методами поддержания и развития корпоративной культуры в целях повышения эффективности нахождения организационно-управленческих решений, в том числе в нестандартных ситуациях</li> </ul>
готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	ОК - 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- корпоративные ценности и нормы поведения персонала в организации, значение корпоративных ценностей в развитии творческого потенциала личности;</li> <li>- значение процесса формирования ценностей на различных этапах личностного развития;</li> <li>- этапы целенаправленного формирования имиджа, влияние имиджа и репутации организации на развитие личности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- самостоятельно овладеть знаниями и навыками их применения в профессиональной деятельности, давать правильную самооценку, выбирать методы и средства развития креативного потенциала, саморазвития и самообразования;</li> <li>- использовать творческий потенциал личности;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками саморазвития, самореализации и самостоятельного использования своего творческого потенциала;</li> <li>- способностью к самоанализу и самоконтролю, самообразованию и самосовершенствованию, к поиску и реализации новых, эффективных форм организации своей деятельности;</li> <li>- умением организовать свой труд</li> </ul>
Способность самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности	ОК - 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- методы, средства, способы ведения поиска информации в сфере корпоративной культуры в глобальных сетях;</li> <li>- методы и способы на-</li> </ul>	самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения в	навыками самостоятельно приобретения с помощью информационных технологий и использования в практической деятельности новых знаний в облас-

новые знания и умения, в том числе в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности		копления, обработки и использования информации о корпоративной культуре	области корпоративной культуры; - использовать в практической деятельности самостоятельно приобретенные новые знания и умения	ти знаний корпоративной культуры - навыками сравнительного и системного анализа в темах, связанных с корпоративной культурой
Владение методами пропаганды научных достижений	ОК - 8	- требования и стандарты к подготовке научных докладов и оформлению публикаций	- обобщать и систематизировать результаты проведенного научного исследования - интерпретировать полученные результаты, соотносить результаты собственных исследований с другими исследованиями в данной отрасли знания	- навыками участия в научных дискуссиях, выступлениях с сообщениями и докладами, устного и письменного представления материалов собственных исследований
Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности	ОПК - 1	- понятие корпоративной культуры как сложного многоуровневого явления в организации; - теорию корпоративной культуры как комплексной науки: ее гносеологические основания, ключевые понятия и термины, функции; - нормы делового речевого этикета; - понятие коммуникаций, их роль в обмене информацией в организации.	- отбирать материал и готовить сообщения, доклады, обзоры, научные публикации, иные материалы по собственному научному исследованию, а также готовить презентации к сообщениям; - воспринимать на слух и понимать основное содержание профессионально-ориентированных текстов; - обмениваться информацией научного характера в процессе общения	- компьютерной техникой оформления текстов, таблиц, презентаций; - навыками комментирования, реферирования и обобщения результатов научных исследований и разработок; - навыками публичной речи, аргументации, ведения диалога; - навыками публичной коммуникации (делать сообщения, доклады)
Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	ОПК - 2	- стихийность и целенаправленность процесса формирования корпоративной культуры; - современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации; - методы формирования корпоративной культуры - основной механизм приобщения персонала к корпоративной культуре	- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; - диагностировать корпоративную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; - выявлять основные факторы, влияющие на формирование системы ценностей человека	- основными способами приобщения сотрудника к корпоративным ценностям: морализирование, личный пример, невмешательство и помощь в прояснении ценностей; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - методами формирования и поддержания этического климата в организации -

#### 4. Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

Таблица 4.1. Распределение трудоемкости дисциплины «Корпоративная культура» по видам занятий, реализуемой по рабочим учебным планам направления

подготовки 335.04.04 «Агрономия», профессионально-образовательная программа «Адаптивные системы земледелия» для очной формы обучения, часов

Вид занятий	Программа подготовки полная	
	Всего	В т.ч. по семестрам
		1 семестр
1. Аудиторные занятия, всего	18	18
в том числе:		
1.1. Лекции	4	4
1.3. Практические (семинарские) занятия	14	14
2. Самостоятельная работа, всего	54	54
2.3. Самостоятельное изучение разделов	30	30
2.5. Текущая самоподготовка	12	12
2.6. Подготовка и сдача зачета	12	12
Итого (стр. 1+ стр.2)	72	72
Форма промежуточной аттестации	Зачет	Зачет
Общая трудоемкость, зачетных единиц	2	2

\* Формы промежуточной аттестации: зачет (З), экзамен (Э), курсовая работа (КР)

## 5. Тематический план освоения дисциплины

Таблица 5.1.- Тематический план освоения дисциплины «Корпоративная культура» по рабочим учебным планам направления подготовки 335.04.04 «Агрономия», профессионально-образовательная программа «Адаптивные системы земледелия» для очной формы обучения, часов

Наименование темы	Изучаемые вопросы	Объем часов				Форма текущего контроля*
		Лекции	Лабораторные работы	Практические (семинарские) занятия	Самостоятельная работа	
Введение. Понятие и история возникновения корпоративной культуры. Уровни корпоративной культуры	Предмет, структура и содержание курса. Особенности изучения отдельных вопросов и тем курса. Корпоративная культура – понятие, сущность. История возникновения корпоративной культуры. Поверхностный, подповерхностный и глубинный уровни корпоративной культуры по Э.Шейну. Их содержание и формовыражение. Субкультура как часть корпоративной культуры. Виды субкультур. Влияние субкультур на корпоративную культуру.			2	5	Т
Функции и различные типологии корпоративных культур	Корпоративная культура как часть общей культуры управления организацией. Функции корпоративной культуры. Типология корпоративных культур. Типологии Р. Рюттингера, К.Камерона и Р.Куинна; Г. Хофстеде; Ф. Клухона и Ф.Л. Штротбека; Р. Блейка и Д. С. Моутона; Ч. Ханди; Р. Акоффа; Т. Дила и А. Кеннеди. Принципы взаимодействия персонала и руководства организацией в каждом из типов.	2			4	Т, ДЗ
Структура корпоративной культуры. Миссия организации: ее функции и типы	Трактовка корпоративной культуры как сложного многоуровневого явления в организации. Стихийность и целенаправленность процесса ее формирования. Характеристики корпоративной культуры по Ф.Харрису и Р.Морану. Основные структурные элементы корпоративной культуры: миссия, цели, ценности, символы, имидж, коммуникации и т.д.			2	6	Т, ДЗ



	Их краткая характеристика. Миссия организации как выражение философии, предназначения и специфики определенной организации. Понятие внешней и внутренней миссии организации. Требования к формулировке миссии. Типы миссии и их взаимосвязь с типом корпоративной культуры. Основные подходы к разработке миссии, их достоинства и недостатки.					
Цели и целеполагание в корпоративной культуре	Понятие цели. Цели организации, их зависимость от ряда объективных и субъективных социально-экономических факторов. Цели организации и личные цели сотрудника. Зависимость успешности функционирования организации от их совпадения и противоборства. Требования, предъявляемые к формулировке целей организации. Типы целей и выстраивание их в иерархической последовательности.			2	6	Т, ДЗ
Корпоративные ценности и нормы поведения персонала в организации	Понятие ценностей. Значение наличия в организации корпоративных ценностей. Процесс формирования ценностей у человека в процессе жизнедеятельности. Основные факторы, влияющие на формирование системы ценностей человека. Виды ценностей человека. Приверженность организации как одна из основных корпоративных ценностей. Формирование ценностных ориентаций. Морализирование, личный пример, невмешательство и помощь в прояснении ценностей как основные способы приобщения сотрудника к корпоративным ценностям. Достоинства и недостатки каждого из них.			2	6	Т, Р
Имидж и репутация организации: их формирование и поддержание	Анализ понятия «имидж» в широком и узком смысле. Основные характеристики имиджа. Виды имиджа. Этапы его целенаправленного формирования. Репутация организации: сущность формирования и управление. Понятие деловой репутации и его отличие от понятия «имидж». Значение репутации. Понятие «гудвилл», его положительное и отрицательное значение. Внешние и внутренние методы управления репутацией организации.			2	4	Т, ИЗ
Символы, девизы, мифы и обряды организации	Девизы, мифы, слоганы и обряды организации как основа содержания поверхностного уровня корпоративной культуры. Понятие и значение девизов как кратких и понятных сотрудникам формулировок миссии организации. Требования к формулировке девизов. Корпоративные обряды как метод единения персонала в организации. Значение и виды наиболее часто встречающихся обрядов в организации. Символы и мифы организации. Кодекс одежды в организации. Виды «дресс-кода». Анализ положительных и отрицательных сторон введения в организации «дресс-кода».			2	3	Т, ИЗ
Коммуникации как часть корпоративной культуры. Коммуникативный кодекс организации	Понятие коммуникаций, их роль в обмене информацией в организации. Общие требования к коммуникациям, предъявляемые в различных корпоративных культурах. Понятие восходящих и нисходящих коммуникаций. Причины неэффективной «обратной связи». Коммуникации как способ управления поведением сотрудников. Виды моделей поведения сотрудников и способы управления ими (правила, нормы, традиции) Корпоративный стандарт коммуникаций как один из наибо-			2	4	Т, ИЗ

	более эффективных способов управления поведением сотрудников. Его структура и основное содержание.					
Формирование корпоративной культуры. Методы ее поддержания, изменения и развития	Различные подходы к формированию корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Роль основателей организации в формировании корпоративной. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции в процессе появления и развития корпоративной культуры. Социализация как основной механизм приобщения персонала к корпоративной культуре. Понятие адаптации, ее виды. Стадии адаптации персонала к изменениям в организации. Работа менеджера по сопровождению персонала в процессе адаптации. Методы поддержания и развития корпоративной культуры.	2			4	Т, Э
	Подготовка к зачёту				12	Зачет
	Всего по дисциплине	4	-	14	54	72

\*Формы текущего контроля: лабораторная работа (ЛР); контрольная работа (К); расчетно-графическая работа (РГР); домашнее задание (ДЗ); реферат (Р); эссе (Э); коллоквиум (КЛ); тестирование (Т); индивидуальное задание (ИЗ); аудиторная контрольная работа (АКР).

Таблица 5.2 Организация, контроль выполнения и методическое обеспечение СРС

№ п/п	Вид СРС	Кол-во часов	Контроль выполнения	Методическое обеспечение
1	Домашнее задание (ДЗ)	16	опрос, оценка	Учебно-методические пособия: «Психология менеджмента», 2013, «Психология личности. Практикум», 2014, «Этика и психология деловых отношений», 2015.
2	Подготовка рефератов (Р), сообщений (С), презентаций (П)	8	заслушивание, оценка	Учебно-методические пособия: «Психология менеджмента», 2013, «Психология личности. Практикум», 2014, «Этика и психология деловых отношений», 2015.
3	Подготовка к тестированию (Т)	4	тестирование, оценка	Учебно-метод. пособия; личные кабинеты студентов на сайте <a href="http://fero.i-exam.ru">fero.i-exam.ru</a>
4	Подготовка к контрольной работе (АКР)	4	контрольная работа, оценка	контрольные вопросы в методических пособиях
5	Подготовка докладов, статей к научно-практическим конференциям	6	заслушивание на семинарских занятиях, конференциях	тематика, определенная в методических пособиях, по рекомендации преподавателей
6	Подготовка к дискуссии (Д) на семинарских занятиях	4	участие в дискуссии, оценка	Методические пособия, учебные материалы, учебники в кабинете № 423, читальном зале, библиотеке АГАУ
7	Подготовка к зачету	12	зачет, экзамен	контрольные вопросы в методических пособиях, учебные материалы на электронных носителях, в учебниках кабинета № 423, библиотеке АГАУ
Всего		54		

## 6. Образовательные технологии

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, по дисциплине «Корпоративная культура» в соответствии с данной программой составляет 80 процентов.

Таблица 6.1 – Активные и интерактивные формы проведения занятий, используемые на аудиторных занятиях по учебному плану для очной формы обучения

Вид занятия	Используемые активные и интерактивные формы проведения занятий	Количество часов*
Лекция	Лекция – визуализация с применением мультимедийных технологий. Систематизация и выделение наиболее существенных элементов информации.	4
Лекция	Лекция – беседа – диалог с аудиторией, объяснение с показом иллюстраций. Групповая беседа позволяет расширить круг мнений сторон.	2
Практическое занятие	Работа в малых группах (4 – 6 человек) - возможность всем магистрантам практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения: умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия, чтобы ответить на поставленные вопросы и решить требуемые задачи.	6
Практическое занятие	Групповая дискуссия - организация в малой группе целенаправленного разговора по проблемам в соответствии с заданной темой исследования.	2
Практическое занятие	Деловая игра - метод имитации принятия решений магистрантами, осуществляемый по заданным преподавателем правилам в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости	2
Практическое занятие	Презентации выполненных в качестве домашних заданий различных проектов с применением мультимедийных технологий	2
Практическое занятие	Разбор конкретных ситуаций (кейсов) - выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией - осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; слушание и понимание других людей. Решение кейса может происходить как индивидуально, так и в составе группы.	2
Практическое занятие	Методы коллективного принятия решений (мозговой штурм, метод Дельфи и др.) - методы стимулирования творческой активности, позволяющие найти решение сложных проблем путем применения специальных правил.	2
Итого		14

\* - в одном аудиторном занятии могут сочетаться различные формы проведения занятий.

## 7. Характеристика фондов оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

### 7.1 Характеристика оценочных средств для текущего контроля успеваемости

В программе указан примерный перечень вопросов для проведения тестирования по темам лекционного курса. Домашние задания и другие виды самостоятельной работы магистрантов являются составной частью учебно-

методических материалов, индивидуально подготавливаемых ведущими преподавателями дисциплины на каждый учебный год.

**Примерный перечень вопросов для проведения тестирования по темам лекционного курса**

1. Система материальных и духовных ценностей, присущих данной корпорации и отражающих ее индивидуальность – это:

а) корпоративная культура; б) миссия организации; в) имидж; г) философия организации.

2. К материальным проявлениям корпоративной культуры относятся:

а) ритуалы; б) мифы; в) расположение офиса; г) коммуникации.

3. Понятие корпоративная культура возникло:

а) в эпоху Тейлоризма; б) в 30-50 годы XX века; в) в постиндустриальном обществе; г) в индустриальном обществе.

4. Корпоративная культура выполняет функцию:

а) идентификации; б) рекламную; в) маркетинговую; г) управленческую.

5. К элементам организационной коммуникации относят:

а) церемонии; б) легенды; в) обряды; г) артефакты.

6. Основная цель организации, характеризующаяся социальной полезностью и предназначенная для широкой общественности, прописана в:

а) уставе; б) философии; в) миссии; г) этическом кодексе.

7. Корпоративная культура в организации определяет и регламентирует:

а) объем производства; б) затраты на рекламу; в) поведение сотрудников; г) объем сбыта.

8. Формализованная корпоративная культура, которой присущи такие черты как стремление к долговременному сотрудничеству, медленный карьерный рост в одном узком направлении, первостепенная роль документов свойственна:

а) шоу-бизнесу; б) правительственным подразделениям; в) университетам; г) розничной торговле.

9. Корпоративная культура, которая возникает в ситуации необходимости выживания, нет гарантии постоянной работы, но уверенные в себе менеджеры могут быстро сделать карьеру, выведя компанию из кризиса, называется:

а) клубная; б) академическая; в) оборонная; г) клановая.

10. Позитивная корпоративная культура характеризуется такими чертами как:

а) способствует саморазвитию сотрудников; б) основана на манипулировании; в) функционально ориентирована; г) лично ориентирована.

11. Организация растет, обрастает людьми и технологиями, становится похожей на армию. Основной девиз: делай так, как написано в инструкции. Это происходит на этапе существования организации:

а) до 5 лет; б) от 5 до 10 лет; в) от 10 до 15 лет; г) старше 15 лет.

12. Делят корпоративную культуру на 4 типа, используя в качестве анализируемых параметров уровень риска и скорость получения обратной связи:

а) М. Бурке; б) Д. Зонненфельд; в) Т. Дейл и А. Кеннеди; г) Р. Рюттингер.

13. Тип корпоративной культуры, который возникает в ситуации необходимости выживания, когда нет гарантии постоянной работы, однако те, кто справились со сложной ситуацией получали признание:

а) бейсбольная команда; б) клубная; в) академическая; в) оборонная.

14. Выделяет восемь типов корпоративной культуры по параметрам: взаимодействие с внешней средой, размер и структура организации, мотивация персонала:

а) М. Бурке; б) Дж. Зонненфельд; в) Т. Дейл и А. Кеннеди; г) Р. Рюттингер.

15. Формированием корпоративной культуры в организации занимаются:

а) PR-специалист; б) HR-менеджер; в) совместно PR и HR-менеджеры; г) генеральный директор.

16. Изменение корпоративной культуры облегчают такие факторы, как:

а) недостаток информации; б) недовольство переменами; в) смена руководства; г) кризис.

17. Изменение корпоративной культуры начинается с:

а) диагностики корпоративной культуры; б) выяснения, что необходимо изменить; в) составления плана действий; г) разрушения старой культуры.

18. Инициировать изменение корпоративной культуры необходимо, если:

а) старая надоела; б) конкуренты начали изменение; в) изменилась форма собственности; г) для мотивации сотрудников.

19. Причиной сопротивления изменениям может быть:

а) страх перед неизвестностью; б) смена руководства; в) кризис; г) молодая организация.

20. Довести до сотрудников основные ценности, которые хотели бы сформировать, лучше с помощью:

а) приказов; б) слухов; в) корпоративных СМИ; г) менеджеров.

21. Модель процесса изменений, основанную на организации дисбаланса между движущими и сдерживающими силами, разработал:

а) Р. Куинн; б) Д. Зонненфельд; в) К. Левин; г) Р. Уотерман.

22. Группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов — это:

а) команда; б) социальная группа; в) коллектив; г) корпорация.

23. Совместимость, которая основывается на взаимодействии особенностей темперамента, потребностей индивида:

а) социологическая; б) психологическая; в) психофизиологическая; г) личностная.

24. Система норм и ценностей, моделей поведения, отличающих группу от большинства, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры:

а) философия; б) субкультура; в) миссия; г) коллектив.

25. Состояние межличностных и групповых связей в коллективе, преобладающая в коллективе эмоциональная атмосфера, включающая настроения, переживания людей, их отношения друг к другу, к работе и пр.:

а) социально-психологический климат; б) корпоративная культура; в) система мотивации; г) дружеская обстановка.

26. Поставьте в соответствующем порядке этапы групповой динамики:

а) конфликтная стадия; б) образование; в) распад; г) сплочение.

27. Содержанием конфликтной стадии групповой динамики являются:

а) разногласия; б) структурирование; в) отказ подчиняться; г) развал.

28. Перечислите, какие роли могут быть в команде у участников:

29. Фаза работоспособности, которая характеризуется постепенным приспособлением организма к наиболее экономному, оптимальному режиму выполнения конкретной работы через сбой и ошибки:

а) мобилизации; б) вработываемости; в) декомпенсации; г) срыва.

30. К санитарно-гигиеническим условиям труда относятся:

а) тяжесть труда; б) чистота воздуха; в) оформление интерьера; г) отношения в коллективе.

31. К эстетическим условиям труда относятся:

а) освещение; б) дизайн; в) утомляемость; г) режим труда.

32. Отражает восприятие людьми условий труда и жизни в организации:

а) психология работников; б) тяжесть труда; в) утомление; г) качество трудовой жизни.

33. Совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда:

а) психология работников; б) тяжесть труда; в) утомление; г) условия труда.

34. К психофизиологическим условиям труда относятся:

а) напряженность труда; б) шум, вибрация; в) озеленение; г) отношения в коллективе.

35. Из перечисленных ниже характеристик к руководителю относится:

а) определяется стихийно; б) не имеет системы санкций; в) назначается или избирается; г) положение неустойчиво.

36. Руководитель оказывает существенное влияние на корпоративную культуру через:

а) приказы; б) собственные ценности; в) наказания; г) своих заместителей.

37. Эффективное планирование рабочего времени для достижения целей, нахождение временных ресурсов, расстановка приоритетов и контроль выполнения запланированного – это:

а) управление; б) планирование карьеры; в) тайм-менеджмент; г) мотивация.

38. Принцип управления, при котором руководство осуществляется группой лиц, обладающих равными правами и обязанностями:

а) авторитаризм; б) демократизм; в) коллегиальность; г) анархизм.

39. Процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности – это лидерство:

а) формальное; б) неформальное; в) ситуативное; г) демократическое.

40. Процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения авторитета или других ресурсов — это лидерство:

а) формальное; б) неформальное; в) ситуативное; г) демократическое.

41. Работник, принимающий решения по важнейшим вопросам деятельности аппарата управления с целью обеспечения эффективного труда производственного коллектива: а) президент; б) лидер; в) руководитель; г) бригадир.

42. Состояние нужды в объективных условиях, объектах, то, что побуждает человека к поисковой активности по нахождению предмета – это:

а) мотив; б) стремление; в) потребность; г) необходимость.

43. Иерархическую структуру потребностей, выделив 5 уровней, обосновал:

а) Маслоу; б) Соненфельд; в) Мак Клелланд; г) Герцберг.

44. К нематериальным факторам мотивации относится:

а) премия; б) повышение зарплаты; в) оплата спортзала; г) гибкий график работы.

45. Теория Х-У, представляющая собой два противоположных взгляда на природу человека: принципиально негативный (теория Х) и принципиально позитивный (теория У) разработана:

а) Герцбергом; б) Адамсом; в) Мак Грегором; г) Маслоу.

46. Побудительная причина поведения и действий человека, возникающая под воздействием его потребностей и интересов и представляющая собой образ желаемого человеком блага:

а) мотив; б) стремление; в) желание; г) необходимость.

47. Функция управления — процесс создания у членов организации внутреннего побуждения к действиям для достижения целей организации в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразно с планом:

а) мотив; б) стремление; в) мотивация; г) необходимость.

48. Потребность, принявшая конкретную форму в соответствии с культурным уровнем и личностью индивида; и историческими, географическими и другими факторами страны или региона:

а) мотив; б) стремление; в) желание; г) необходимость.

49. Построение профиля корпоративной культуры является сутью метода:

а) анкетирования; б) OKAI; в) тестирования; г) Джонсона.

50. Для изучения мнения персонала о корпоративной культуре чаще используют метод:

а) тестирования; б) анкетирования; в) глубинного интервью; г) Джонсона.

51. Для работы с топ-менеджерами с целью выяснить их представления о корпоративной культуре в организации используют метод:

а) наблюдения; б) опроса; в) Джонсона; г) эксперимента.

52. Диагностику корпоративной культуры могут поводить:

а) PR-специалист; б) HR-менеджер; в) приглашенный специалист; г) совместно PR, HR-менеджеры и приглашенный специалист.

53. Для успешной диагностики корпоративной культуры необходимо:

а) пригласить специалиста; б) выделить критерии; в) провести анкетирование; г) назначить ответственного.

54. Структуру предпочтений в коллективе можно выявить с помощью метода:

а) наблюдения; б) опроса; в) социометрии; г) эксперимента.

55. Диагностику корпоративной культуры проводят:

а) перед началом изменений; б) регулярно; в) во время кризиса; г) по приказу.

### **Тематики рефератов и других видов письменных работ по дисциплине**

1. История развития представлений о корпоративной культуре.

2. Этический кодекс организации. Понятие, значение. Основные требования к его содержанию.

3. Имидж организации. Понятие, виды и методы его формирования. Зависимость имиджа организации от имиджа руководителя организации.

4. Типология корпоративных культур по различным основаниям. Значение деления корпоративной культуры на типы.

5. Уровни корпоративной культуры. Ее структура и основные составляющие.

6. Формирование корпоративной культуры. Методы и приемы ее поддержания и развития.

7. Коммуникация как один структурных элементов корпоративной культуры. Требования, предъявляемые к эффективности коммуникаций в организации.

8. Кодекс одежды в организации. История появления «дресс-кода» и его положительные и отрицательные стороны

9. Символика организации (девизы, символы и логотипы) как часть корпоративной культуры. Мифы и легенды в организации. Их значение для формирования приверженности сотрудника организации.

### **7.2 Характеристика фондов оценочных средств для промежуточной аттестации**

#### **Проведение зачета**

Оценка «зачтено» выставляется студентам, полностью и успешно выполнившим задания текущего контроля в течение семестра, т.е. допущенным к зачету, и удовлетворительно ответившим на вопросы итогового собеседования на зачете.

#### **Вопросы для устной или письменной сдачи зачета**

1. Коммуникация как процесс и ее составляющие.
2. Требования к эффективным коммуникациям в организации.
3. Культура, корпоративная культура, корпоративная культура.
4. Методы и подходы к формированию корпоративной культуры.



5. Структура корпоративной культуры.
6. Методы формирования ценностных ориентаций у сотрудников организации.
7. Уровни корпоративной культуры.
8. Поверхностный уровень корпоративной культуры.
9. Подходы к типологии культур.
10. Типология культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов.
11. Четыре типа корпоративных культур.
12. Контркультура и ее значение для развития организации.
13. Способы формирования миссии организации.
14. Корпоративная культура как совокупность локальных субкультур.
15. Формальная и неформальная структуры организации.
16. Доминирующая субкультура.
17. Типы субкультур.
18. Содержательные характеристики корпоративной культуры.
19. Связь корпоративной культуры с успешной деятельностью организации.
20. Роль лидера в создании корпоративной культуры.
21. Командообразование и его роль в формировании корпоративной культуры.
22. Миссия – философия организации, основная причина ее существования.
23. Внешняя и внутренняя функции миссии. Классификация миссий.
24. Влияние миссии на стиль ведения бизнеса.
25. Миссия и девизы организации.
26. Коммуникативный кодекс и его основные составляющие части.
27. Этапы формирования и изменения имиджа организации.
28. Позитивный и негативный имидж. Основные составляющие имиджа.
29. Влияние имиджа организации на стиль ведения бизнеса.
30. Принципы и методы формирования, поддержания и укрепления корпоративной культуры.
31. Факторы, влияющие на успешность деятельности команды.
32. Этапы формирования корпоративной культуры.
33. Роль основателей организации в формировании корпоративной культуры.
34. Факторы, способствующие поддержанию корпоративной культуры.
35. Адаптация и ее основные стадии.
36. Методы получения информации о корпоративной культуре в процессе культурной адаптации.
37. Управление процессом адаптации сотрудников.
38. Ошибки менеджера в процессе адаптации сотрудника.
39. Модели поведения сотрудников в организации.
40. Понятие корпоративного климата организации.
41. Процесс формирования системы ценностей человека.
42. Влияние корпоративной культуры на деятельность организации.

43. Влияние корпоративной культуры на персонал.
44. Влияние культуры на корпоративную эффективность.
45. Понятие репутации организации. Репутация и имидж.
46. Корпоративная культура как метод коллективной мотивации.
47. Виды корпоративных ценностей.
48. Мотивация персонала в различных корпоративных культурах.
49. Лояльность и приверженность персонала организации.
50. Кодекс одежды в организации
51. Анализ «сильных» и «слабых» сторон адхократической, иерархической, клановой и рыночной типов корпоративной культуры.
52. Корпоративная культура как средство укрепления горизонтальных коммуникаций в организации
53. Жизненные позиции человека, лежащие в основе его системы ценностей.
54. Ценности менеджера и организации.
55. Восходящие и нисходящие коммуникации в организации.
56. Культура труда в организации как одна из составляющих корпоративной культуры.
57. Символика организации (девизы, символы и логотипы) как часть корпоративной культуры.
58. Внешние и внутренние методы управления репутацией организации.
59. Обряды, мифы и легенды в организации.

## **8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

Необходимые учебно-методические материалы (исторические словари; научная литература; справочники, учебно-методические пособия) представлены в методическом кабинете кафедры истории и социально-политических дисциплин (423 ауд.), библиотеке вуза.

### Рекомендуемая литература

#### Основная литература

1. Ильин В. Психология лидерства: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2015. – 311 с.
2. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект Пресс, 2001. С. 231-276.
3. Королев, Л.М. Психология управления / Л.М. Королев. – М.: Дашков и К., 2011. – 188 с.
4. Немов, Р.С. Психология: учебник для взов по непсихологическим специальностям. / Р.С. Немов. – М.: Юрайт, 2011. – 639 с.

5. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе. М.: Питер, 2003. С. 19—37, 56-78,93-110,143-195.

#### Дополнительная литература

1. Алтунина И.Р. Социальная психология: учебник для бакалавров /ред. Немов Р.С., Алтунина И.Р. – М.: Юрайт, 2014. – 427 с.
2. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – 3-е изд. – СПб.: ПИТЕР, 2008. – 496 с.
3. ГибсонД., Иванцевич Д., Доннелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: ИНФРА-М, 2000. С. 361-423.
4. Дафт Р. Менеджмент. СПб.: Питер, 2000. С. 460-500.
5. Кричевский Р.Л., Маржине А.В. Психологические факторы эффективности руководства первичным коллективом. Кишинев: Штиинца, 1991. С. 20-58, 69-87.
6. Филонович СР. Лидерство и практические навыки менеджера. М.: Инфра-М, 2000. С. 7-44, 87-126.
7. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003. С. 11-46, 94-147.

#### Периодические научные издания

Управление персоналом

Проблемы теории и практики управления

Менеджмент в России и за рубежом

Маркетинг в России и за рубежом

Вестник Алтайского государственного аграрного университета

#### Интернет-ресурсы

Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru/>

Кадры .Ru - все про управление персоналом и кадровое делопроизводство

<http://www.kadry.ru/>

Портал о кадровом менеджменте <http://www.hrm.ru/>

Кадровое дело. Практический журнал по работе с кадрами <http://www.kdelo.ru/>

Сообщество менеджеров по персоналу <http://www.hr-ua.com/>

Бизнес-журнал <http://bizkiev.com/>

Корпоративная культура <http://www.c-culture.ru/>

#### Программно-информационные материалы

1. Справочная информационная система «Консультант Плюс».
2. Электронные ресурсы научной библиотеки университета.
3. Электронные каталоги и библиотеки Интернета.

## **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Лекционные аудитории, аудитории для проведения практических занятий, оснащенные средствами для мультимедийных презентаций, цифровой аудио- и видео-фиксации и воспроизведения информации, компьютерной техникой с лицензированным программным обеспечением, пакетами правовых и других прикладных программ по тематике дисциплины, доступом к сети «Интернет».

Аннотация программы дисциплины  
**«Корпоративная культура»**

по направлению подготовки:

35.04.04 «Агрономия», профессионально-образовательная программа «Адаптивные системы земледелия»

*Цель курса* – приобретение магистрантами компетенций в области формирования и развития корпоративных культур организаций и управления персоналом.

Освоение дисциплины «Корпоративная культура» направлено на формирование у обучающихся направления подготовки 35.04.04 «Агрономия», профессионально-образовательная программа «Адаптивные системы земледелия» следующих компетенций:

п/п	Содержание компетенций, формируемых полностью или частично данной дисциплиной
1.	Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК – 1)
2.	готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК – 2)
3.	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК – 3)
4.	Способность самостоятельно приобретать с помощью информационных технологий и использовать в практической деятельности новые знания и умения, в том числе в новых областях знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности (ОК – 6)
5.	Владение методами пропаганды научных достижений (ОК – 8)
6.	Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности (ОПК – 1)
7.	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК – 2)

Трудоемкость дисциплины, реализуемой по учебному плану направления подготовки 35.04.04 «Агрономия», профессионально-образовательная программа «Адаптивные системы земледелия»

Вид занятий	Форма обучения
	Очная
	программа подготовки полная
1. Аудиторные занятия, всего	18
в том числе:	4

1.1. Лекции	
1.2. Лабораторные работы	-
1.3. Практические (семинарские) занятия	14
2. Самостоятельная работа, часов	54
Всего часов (стр. 1 + стр. 2)	72
Общая трудоемкость зачетных единиц	2

Форма промежуточной аттестации – зачет.

Перечень изучаемых тем (приводится в соответствии с тематическим планом изучения дисциплины):

1. Понятие и история возникновения корпоративной культуры.
2. Функции и различные типологии корпоративных культур.
3. Структура корпоративной культуры.
4. Цели и целеполагание в корпоративной культуре. Корпоративные ценности и нормы поведения персонала в организации.
5. Имидж и репутация организации: их формирование и поддержание.
6. Формирование корпоративной культуры. Методы ее поддержания, изменения и развития.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

К программе дисциплины «Корпоративная культура»  
Утверждено на заседании кафедры истории  
и социально-политических дисциплин  
протокол № 7 от 15 мая 2015 года

### Список имеющихся в библиотеке университета изданий основной учебной литературы по дисциплине «Корпоративная культура»

№ п/п	Библиографическое описание издания	Кол-во экз.
1.	Сивцова А.В. Психология и конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие /А.В. Сивцова, Н.С. Колмогорова: АГАУ. Электрон.текстовые дан. (1 файл: 695 КБ). – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2013.	Сайт Алтайского ГАУ ЭК биб-ки
2.	Сивцова А.В. Этика и психология деловых отношений [Электронный ресурс]: учебное пособие /А.В. Сивцова: АГАУ. Электрон.текстовые дан. (1 файл:). – Барнаул: РИО Алтайского ГАУ, 2015. – 91 с.	Сайт Алтайского ГАУ ЭК биб-ки
3.	Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие /В.В. Лукашевич. – 3-е изд., пераб.и доп. – М.: КНОРУС, 2012. – 272 с.	28

### Список имеющихся в библиотеке университета изданий дополнительной учебной литературы по дисциплине «Корпоративная культура»

№ п/п	Библиографическое описание издания	Примечание
1.	Анцупов А.Я. Конфликтология: учебник для вузов / Анцупов А.Я., Шпилов А.И. – 5-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 496 с.	4
2.	Самыгин, С.И. Деловое общение / С.И. Самыгин, А.М. Руденко. – М.: Кронус, 2012. – 440 с.	28
3.	Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник /А.Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. -447 с.	20
4.	Сивцова А.В. Психология и конфликтология: учебное пособие /А.В. Сивцова, Н.С. Колмогорова. – Барнаул: РИО АГАУ, 2013. – 65 с.	163
5.	Сивцова А.В. Этика и психология деловых отношений: учебное пособие / А.В. Сивцова. – Барнаул: РИО Алтайского ГАУ, 2015. – 91 с.	40
6.	Колмогорова Н.С. Психология личности [Электронный ресурс]: практикум / Н.С. Колмогорова, А.В. Сивцова. – Электр. Текстовые дан. - Барнаул: Изд-во АГАУ, 2014.	Сайт Алтайского ГАУ ЭК биб-ки
7.	Колмогорова Н.С. Психология общения [Электронный ресурс]: практикум / Н.С. Колмогорова, А.В. Сивцова. – Электр. Текстовые дан. - Барнаул: Изд-во АГАУ, 2014.	Сайт Алтайского ГАУ ЭК биб-ки
8.	Сивцова, А.В. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / А.В. Сивцова, Н.С. Колмогорова; АГАУ. Электрон. текстовые дан. (1 файл: 574 КБ). – Барнаул: АГАУ, 2013.	Сайт Алтайского ГАУ ЭК биб-ки
9.	Сивцова, А.В. Психология менеджмента: учебно-методическое пособие / А.В. Сивцова, Н.С. Колмогорова. – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2013. – 50 с.	40
10.	Назаркина, Ю. Н. Технологии управления персоналом [Электронный ресурс] : учебно-методическое учебно-методическое пособие для практических занятий и	Сайт Алтайского ГАУ ЭК биб-ки

	самостоятельной работы по управленческим дисциплинам / Ю. Н. Назаркина ; АГАУ. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 682 КБ). - Барнаул : АГАУ, 2014. - Ч. 1. - 2014. - 1 эл. жестк. диск	
11.	Назаркина, Ю. Н. Технологии управления персоналом : учебно-методическое учебно-методическое пособие для практических занятий и самостоятельной работы по управленческим дисциплинам / Ю. Н. Назаркина ; АГАУ. - Барнаул : АГАУ, 2014. - Ч. 1. - Барнаул : АГАУ, 2014. - 64 с.	3
12.	Мишурова, И. В. Корпоративное управление : учебное пособие для вузов / И. В. Мишурова, Е. А. Панфилова. - М. : Дашков и К', 2010. - 528 с.	1

Составитель программы: доцент, к.психол.н.

  
 (подпись)

А.В. Сивцова

Зав. кафедрой

  
 (подпись)

А.В. Артюх

Список верен:

Сотрудник библиотеки

  
 (должность) (подпись)

  
 (Ф.И.О.)





### ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

К программе дисциплины  
«Корпоративная культура»  
Изменения приняты на заседании кафедры истории  
и социально-политических дисциплин  
протокол № 1от 1 сентября 2017года

#### Список имеющихся в библиотеке университета изданий основной учебной литературы по дисциплине «Корпоративная культура»


№ п/п	Библиографическое описание издания	Примечание (экз.)
1.	Королев Л. М. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Л. М. Королев. - 5-е изд. - Электрон. текстовые дан. (1 файл). - М.: Дашков и К', 2016. - 188 с. Режим доступа: <a href="https://e.lanbook.com/book/70563#book_name">https://e.lanbook.com/book/70563#book_name</a>	ЭБС «Лань»
2.	Сивцова А.В. Психология и конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие /А.В. Сивцова, Н.С. Колмогорова: АГАУ. Электрон.текстовые дан. (1 файл: 695 КБ). – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2013.	Сайт Алтайского ГАУ ЭК биб-ки
3.	Орехов, С. А. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / С. А. Орехов, В. А. Селезнев, Н. В. Тихомирова ; ред. С. А. Орехов. - 4-е изд., перераб. - Электрон. текстовые дан. - М. : Дашков и К', 2017. - 440 с. Режим доступа: <a href="https://e.lanbook.com/book/93479">https://e.lanbook.com/book/93479</a>	ЭБС «Лань»
4.	Кузнецов, И. Н. Деловое общение [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. Н. Кузнецов. - 6-е изд., пересмотр. - Электрон. текстовые дан. - М. : Дашков и К', 2017. - 524 с. - (Учебные издания для бакалавров). Режим доступа: <a href="https://e.lanbook.com/book/93544">https://e.lanbook.com/book/93544</a>	ЭБС «Лань»
5.	Ким, С.А. Теория управления: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2016. — 240 с. — Режим доступа: <a href="https://e.lanbook.com/book/70583">https://e.lanbook.com/book/70583</a> .	ЭБС «Лань»
6.	Семенов,А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / А. К. Семенов, Е. Л. Маслова. - 7-е изд. - Электрон. текстовые дан. (1 файл). - М. : Дашков и К', 2016. - 276 с. Режим доступа: <a href="https://e.lanbook.com/reader/book/72397/#1">https://e.lanbook.com/reader/book/72397/#1</a>	ЭБС «Лань»

#### Список имеющихся в библиотеке университета изданий дополнительной учебной литературы по дисциплине «Корпоративная культура»

№ п/п	Библиографическое описание издания	Примечание
1.	Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом : учебное пособие / В. В. Лукашевич. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : КНОРУС, 2015. - 270 с	3
2.	Самыгин, С.И. Деловое общение / С.И. Самыгин, А.М. Руденко. – М.: Кронус, 2012. – 440 с.	28
3.	Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник /А.Я. Кибанов.– 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. -447 с.	20
4.	Сивцова А.В.Психология и конфликтология: учебное пособие /А.В. Сивцова, Н.С. Колмогорова. – Барнаул: РИО АГАУ, 2014. – 65 с.	163

5.	Колмогорова Н.С. Психология общения [Электронный ресурс]: практикум /Н.С. Колмогорова, А.В. Сивцова. – Электр. Текстовые дан. - Барнаул: Изд-во АГАУ, 2014.	Сайт Алтайского ГАУ ЭК биб-ки
6.	Сивцова, А.В. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / А.В. Сивцова, Н.С. Колмогорова; АГАУ. Электрон. текстовые дан. (1 файл: 574 КБ). – Барнаул: АГАУ, 2013. .	Сайт Алтайского ГАУ ЭК биб-ки
7.	Сивцова, А.В. Психология менеджмента / А.В. Сивцова, Н.С. Колмогорова. – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2013. – 50 с.	40
8.	Алтунина И.Р. Социальная психология: учебник для бакалавров /И.Р. Алтунина, Р.С. Немов. – М.: Юрайт, 2011. – 427 с.	5
9.	Назаркина, Ю. Н. Технологии управления персоналом [Электронный ресурс] : учебно-методическое учебно-методическое пособие для практических занятий и самостоятельной работы по управленческим дисциплинам / Ю. Н. Назаркина ; АГАУ. - Электрон. текстовые дан. (1 файл : 682 КБ). - Барнаул : АГАУ, 2014 . Ч. 1. - 2014. - 1 эл. жестк. диск	Сайт Алтайского ГАУ ЭК биб-ки
10.	Назаркина, Ю. Н. Технологии управления персоналом : учебно-методическое учебно-методическое пособие для практических занятий и самостоятельной работы по управленческим дисциплинам / Ю. Н. Назаркина ; АГАУ. - Барнаул : АГАУ, 2014 - Ч. 1. - Барнаул : АГАУ, 2014. - 64 с.	3
11.	Мишурова, И. В. Корпоративное управление : учебное пособие для вузов / И. В. Мишурова, Е. А. Панфилова. - М. : Дашков и К', 2010. - 528 с	1

Составитель программы: доцент, к.психол.н.

  
(подпись)

А.В. Сивцова

Зав. кафедрой

  
(подпись)

А.В. Артюх

Список верен:

Сотрудник библиотеки

  
(должность) (подпись)

  
(Ф.И.О.)

