

Учреждение образования “Белорусский государственный экономический университет”

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования  
“Белорусский государственный  
экономический университет”

 В.Н.Шимов

“25” июня 2018 г.

Регистрационный № УД 352Р-18 /уч.

## КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Учебная программа учреждения высшего образования  
по учебной дисциплине для специальности **1-26 02 02 Менеджмент (по  
направлениям)**

### **СОСТАВИТЕЛЬ:**

Куропатенкова И.Н., доцент кафедры организации и управления учреждениями образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, доцент.

### **РЕЦЕНЗЕНТЫ:**

Н.В. Манцурова, заведующая кафедрой менеджмента и экономики социально-сферы Белорусского государственного университета, кандидат экономических наук, доцент.

Ю.М. Зенович, доцент кафедры экономической политики учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, доцент.

### **РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:**

Кафедрой организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»  
(протокол № 15 от 11 мая 2018 г.);

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»  
(протокол № 6 от 20.06. 2018 г.).

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа учебной дисциплины «Корпоративная культура» разработана для студентов специальности 1-26 02 02 Менеджмент (по направлениям), направление специальности 1-26 02 02 – 02 Менеджмент (социально-административный), специализация 1-26 02 02 – 02 02 Управление персоналом.

Развитие менеджмента в современную эпоху требует новых подходов в решении задач управления персоналом и их интеграции в общественную жизнь и экономику. Сегодня ориентация компании на успех строится на основе новых, социокультурных подходов к ее управлению и организации бизнеса, основанной на демократических идеалах концепции организационных ценностей. Способ управления «по целям» в современной практике менеджмента смещается к «управлению по ценностям». В связи с вышесказанным особую актуальность приобретают задачи формирования корпоративной культуры и ее изучения будущими менеджерами. Необходимо изучение основ формирования корпоративной культуры организации, той нематериальной составляющей управления персоналом, которая дает вполне осязаемые результаты и существенно повышает эффективность деятельности организации.

**Цель преподавания учебной дисциплины:** сформировать систему знаний о корпоративной культуре организации как современной управленческой практике, необходимой для реализации организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности.

**Задачи, которые стоят перед изучением учебной дисциплины:**

- получение знаний о сущности, роли, и месте корпоративной культуры в деятельности организаций, типах корпоративных культур, их структурных элементах, базовых нормах и ценностях, способах и направлениях формирования и управления;
- приобретение умений в области формирования организационной культуры, поддержки и изменения корпоративной культуры организации;
- овладение навыками внутрикорпоративной коммуникации и межкурпоративных коммуникаций, формирования алгоритма развития корпоративной культуры.

Структура учебной программы и методика преподавания учебной дисциплины учитывают новые результаты экономических исследований и последние достижения в области педагогики и информационных технологий, ориентируя студентов на приобретение соответствующих профессиональных компетенций.

## **Требования к компетенции студента.**

### **Состав компетенций студента.**

Освоение образовательной программы должно обеспечить формирование следующих групп компетенций:

академических компетенций – углубленных научно-теоретических, методологических знаний и исследовательских умений, обеспечивающих решение задач научного исследования, инновационной деятельности, самообразования;

социально-личностных компетенций – личностных качеств и умений, следовать социально-культурным и нравственным ценностям; способностей к социальному, межкультурному взаимодействию, критическому мышлению; социальной ответственности, позволяющей решать социально-профессиональные, организационно-управленческие воспитательные задачи;

профессиональных компетенций – углубленных знаний по специальным дисциплинам и способностей решать сложные профессиональные задачи, задачи научно-исследовательской и научно-педагогической деятельности, осуществлять непрерывное профессиональное совершенствование.

### **Требования к академическим компетенциям студента.**

Студент должен иметь:

- АК-1. Способность к самостоятельной исследовательской деятельности (анализ, сопоставление, систематизация, абстрагирование, моделирование, проверка достоверности данных, принятие решений и др.), готовность генерировать и использовать новые идеи.
- АК-3. Способность к постоянному самообразованию.
- АК-4. Проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, брать на себя ответственность, разрешать проблемные ситуации.
- АК-6. Самостоятельно изучать новые методы исследований, изменять научный и производственный профиль своей профессиональной деятельности.
- АК-7. Самостоятельно приобретать новые знания и умения, в том числе в области знаний непосредственно не связанных со сферой деятельности.
- АК-8. Использовать базы данных, пакеты прикладных программ и средств компьютерной графики.
- АК-9. Использовать основные законы экономики, фундаментальные экономические знания в профессиональной деятельности.

### **Требования к социально-личностным компетенциям магистра.**

Студент должен:

- СЛК-1. Уметь учитывать социальные и нравственно-этические нормы в социально-профессиональной деятельности.
- СЛК-2. Быть способным к сотрудничеству.
- СЛК-3. Владеть коммуникативными способностями для работы в междисциплинарной и международной сфере.

Студент должен быть способным:

- СЛК-4. Совершенствовать и развивать интеллектуальный и общекультурный уровень, добиваться нравственного и физического совершенствования своей личности.
- СЛК-6. Формировать и аргументировать собственные суждения и профессиональную позицию.
- СЛК-7. Анализировать и принимать решения по научным, экономическим, социальным, этическим проблемам, возникающим в профессиональной деятельности.
- СЛК-8. Использовать в практической деятельности основы трудового законодательства и правовых форм.
- СЛК-9. Логично аргументировать и ясно строить устную и письменную речь, использовать навыки публичной речи, ведения дискуссий и полемики.
- СЛК-10. Работать в команде, руководить и подчиняться.
- СЛК-11. Проявлять инициативу и креативность, в том числе в нестандартных ситуациях.
- СЛК-12. Оказывать личным примером позитивное воздействие на окружающих и участников профессиональной деятельности и точки зрения соблюдения норм и правил здорового образа жизни, активной творческой жизненной позиции.
- СЛК-13. Адаптироваться к новым ситуациям социально-профессиональной деятельности, реализовать накопленный опыт, свои возможности.

### **Требования к профессиональным компетенциям магистра.**

Студент должен быть способен:

#### Организационно-управленческая деятельность:

- ПК-1. Принимать оптимальные управленческие решения;
- ПК-2. Владеть современными методами принятия управленческих решений;
- ПК-3. Осваивать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности.

#### Инновационная деятельность:

- ПК-7. Определять цели инноваций и способы их достижений;
- ПК-8. Осуществлять поиск, систематизацию и анализ информации по перспективам развития соответствующей сферы деятельности, инновационным технологиям, проектам и решениям;

– ПК-9. Оценивать конкурентоспособность и экономическую эффективность продуктовых и технологических инноваций организации;

Информационно-аналитическая деятельность:

– ПК-12. Проводить анализ и систематизировать сведения, отражающие количественные и качественные показатели экономической деятельности организации (предприятия);

– ПК-13. Изучать результаты деятельности организации, сопоставлять их с показателями других организаций, изучать и распространять передовой опыт организационно-экономической деятельности;

– ПК-14. Уметь создавать и поддерживать в актуальном состоянии информационно-аналитическую базу организации с использованием современных средств и методов обработки данных.

**В результате изучения учебной дисциплины студент должен:**

**Знать:** место и роль корпоративной культуры в современном менеджменте с учетом знания базовых ценностей мировой культуры, структурные элементы корпоративной культуры, организационные формы корпоративного взаимодействия.

**Уметь:** проектировать организационную культуру организации, концептуальные стратегии «управления по целям» совмещать с «управлением по ценностям», работать в организации, обладая готовностью работы в команде.

**Владеть:** навыками организации групповой работы на основе знания ценностей и норм корпоративной культуры и принципов формирования команды; владеть навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

Учебная дисциплина «Корпоративная культура» относится к циклу дисциплин по выбору.

Содержание учебной дисциплины является логическим продолжением содержания учебных дисциплин «Философия», «Теория менеджмента», «Управление человеческими ресурсами», «Управление персоналом».

В соответствии с учебным планом специальности 1-26 02 02 Менеджмент (по направлениям), направление специальности 1-26 02 02 – 02 Менеджмент (социально-административный), специализация 1-26 02 02 – 02 02 Управление персоналом учебная программа рассчитана на 70 часов, из них аудиторных занятий 46 часов. Распределение по видам занятий: лекций – 24 часа, практических занятий – 22 часа. Форма текущей аттестации – зачет.

## **СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА**

### **Тема 1. Понятие корпоративной культуры.**

Корпоративная культура и ее роль в менеджменте эпохи технико-социальных систем. Предыстория вопроса: появление корпораций, их сходство с современностью, отличие. Основные атрибуты корпоративной культуры.

### **Тема 2. Типология корпоративных культур.**

Проблема классификации корпоративной культуры. Корпоративная культура и общие законы развития локальных культур. Зависимость типов организационных культур от культурно-исторических предпосылок.

### **Тема 3. Миссия организации.**

Сущность корпоративной миссии. Декларация о миссии. Простейшие более сложные модели миссии. Этические принципы корпоративных отношений. Понятие «командный дух». Роль корпоративных мероприятий в его формировании.

### **Тема 4. Бренд-стратегии корпоративной культуры.**

Бренд и брендинг. Торговая марка, товарный знак, логотип. Выбор имен – нэйминг. Имидж и репутация в брендинге. Имиджево-культурная и персональная логическая стратегии.

### **Тема 5. Базовые нормы и ценности компании.**

Определение ценности. Ценность и догма. Базовые ценности общемировой деловой культуры. Понятия «душа компании», «моральный микроклимат». Корпоративные легенды и их герои. «Управление по целям» и «управление по ценностям».

### **Тема 6. Культура управления изменениями.**

Проблема изменения корпоративной культуры. Инерция. Интегрированная культура. Культурный профиль вашей организации.

## **Тема 7. Лидерство в корпоративном взаимодействии.**

Типы лидерства лидерство и власть. Классические и инновационные теории лидерства. Проблема выбора стиля лидерства. Карта теорий лидерства. Типы лидеров. Классификация основных лидерских качеств.

## **Тема 8. Стили поведения в международном общении.**

Этноцентризм. Особенности этикета в разных странах. Позы, жестовые знаки, глазное поведение. Религиозные особенности поведения в межкультурных отношениях.

## **Тема 9. Деловая культура.**

Деловая этика. Культура делового общения. Место и роль деловой культуры в деятельности организации. Взаимосвязь корпоративной и деловой культуры.

## **Тема 10. Этика корпоративного взаимодействия.**

Основные принципы корпоративной этики. Международные базовые принципы этики ведения бизнеса. Типовые этические проблемы, возникающие в корпоративном взаимодействии. Социальная ответственность бизнеса. Благотворительность, меценатство, спонсорство.



## УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА» ДЛЯ ДНЕВНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов						Иное	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Количество часов УСП			
						ЛК	ПЗ (СЗ)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	<b>Тема 1.</b> Понятие корпоративной культуры.	4	2					[1,3,6]	Обсуждение уч. вопросов
2	<b>Тема 2.</b> Типология корпоративных культур.	2	2					[1,8,9,10,11]	Опрос, рефераты
3	<b>Тема 3.</b> Миссия организации	2				2		[1,3, 4]	Бизнес-кейс
4	<b>Тема 4.</b> Бренд-стратегии корпоративной культуры.	2	2					[1,2,3]	Опрос
5	<b>Тема 5.</b> Базовые нормы и ценности компании..	2	2				2	[1,3,4,7,10]	Тест
6	<b>Тема 6.</b> Культура управления изменениями.	2	2					[1,3,5]	Рефераты
7	<b>Тема 7.</b> Лидерство в корпоративном взаимодействии	2	2					[2, 8]	Анализ конкрет-

									ных ситу- аций
8	<b>Тема 8.</b> Стили поведения в международном общении.	2	2					[1,2,3]	Презента- ции
9	<b>Тема 9.</b> Деловая культура..	2	2				2	[1,2,3]	Тест
10	<b>Тема 10.</b> Этика корпоративного взаимодействия.	2	2					[1,3, 4]	Групповая дискуссия
	<b>Всего часов</b>	<b>22</b>	<b>18</b>			<b>2</b>	<b>4</b>		<b>Зачет</b>

## ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

### *Методические рекомендации по организации самостоятельной работы магистрантов по учебной дисциплине «Корпоративная культура»*

В овладении знаниями учебной дисциплины важным этапом является самостоятельная работа. Рекомендуется бюджет времени для самостоятельной работы в среднем 2-2,5 часа на 2-х часовое аудиторное занятие.

Основными направлениями самостоятельной работы магистранта являются:

- первоначально подробное ознакомление с программой учебной дисциплины;
- ознакомление со списком рекомендуемой литературы по дисциплине в целом и ее разделам, наличие ее в библиотеке и других доступных источниках, изучение необходимой литературы по теме, подбор дополнительной литературы;
- изучение и расширение лекционного материала преподавателя за счет специальной литературы, консультаций;
- подготовка к практическим занятиям по специально разработанным планам с изучением основной и дополнительной литературы;
- подготовка к выполнению диагностических форм контроля (тесты, контрольные работы, устные опросы и т.п.);
- подготовка к экзамену.

## *Нормативные и законодательные акты*

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 31.12.2009 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.
2. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2005. – 48 с.
3. Об общественных объединениях: Закон Респ. Беларусь, 4 окт. 1994 г. № 3254-ХІІ: в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.01.2010 г. // Ведомств. Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. – 1994. – № 29. – 2/443.

## **ЛИТЕРАТУРА**

### *Основная:*

1. Беляцкий, Н. П. Бизнес-лидерство: учебное пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск: Мисанта, 2016. – 247 с.
2. Тележников В.И. Менеджмент: учебное пособие / В.И.Тележников. – Минск: БГЭУ, 2008. – 508 с.
3. Кузнецов, И.Н. Корпоративная культура. Учебное пособие / И.Н.Кузнецов. – Минск: Новое знание, 2016. – 195 с.
4. Колесников, А.В. Корпоративная культура. Учебник и практикум / А.В.Колесников. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 167с.
5. Спивак, В.А. Профессиональная и корпоративная культура: учебник / В.А.Спивак. – Минск: Мисанта, 2012. – 118 с.

### *Дополнительная:*

6. Ищенко, И.Г. Управление корпоративной культурой. Учебно-методическое пособие / И. Г. Ищенко; Пензенский гос. пед. ун-т им. В. Г. Белинского. Каф.менеджмента и экономических теорий. Пенза, 2018. Интернет ресурс/<http://www.iprbookshop.ru>
7. Брасс, А. А. Кадровый менеджмент: учеб.- метод. пособие / А. А. Брасс. – Минск: РИВШ, 2015. – 248с.
8. Балашов, А. П. Организационная культура / А. П. Балашов. – М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 278 с.
9. Садчикова, И.Р. Влияние корпоративной культуры на эффективность экономической деятельности организации / И.Р. Садчикова, Е.М. Храповицкая. – М: Современ.наука., 2016. – 507 с.
10. Орехов, С.А. Теория корпоративного управления. Учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев.–Евразийский открытый институт, 2011. – 307 с
11. Василенко, С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С.В.Василенко. – М: Дашков и К, 2010.– 187 с.

## ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ

Название учебной дисциплины, которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
Философия	Кафедра философии	<p><i>Предложения не вносятся</i></p> <p><i>А.А. Сидорова</i></p>	Протокол № 15 от 11 мая 2018 г

# ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ УВО

на \_\_\_\_ / \_\_\_\_ учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения	Основание

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры  
\_\_\_\_\_ (протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.)

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ Беляцкий Н.П.

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

Экономики и менеджмента \_\_\_\_\_

Петриченко Е.В.