



Основная профессиональная образовательная программа
38.04.02 Менеджмент
(Менеджмент и технологии в ритейле)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджмента

ОДОБРЕНО:

Руководитель ОП

 В. И. Куликов
(подпись)

« 09 » сентября 20 21 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление развитием корпоративной культуры розничной компании

Уровень высшего образования:	магистратура
Квалификация выпускника:	магистр
Направление подготовки:	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Менеджмент и технологии в ритейле



1. Цели освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины – сформировать у студентов целостное представление о системах и процессах управления корпоративной культурой, выработать умение практически использовать полученные знания закономерностей и принципов формирования и развития корпоративной культуры при решении конкретных проблем, а также осуществление практической подготовки обучающихся посредством выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю образовательной программы».

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Управление развитием корпоративной культуры розничной компании» включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины» учебного плана.

Ее изучение базируется на знаниях и умениях, полученных при освоении основной образовательной программы по направлению бакалавриата «Менеджмент» по таким дисциплинам как «Теория менеджмента», «Теория организации», «Социология», «Организационная культура».

Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- понятийный аппарат теории менеджмента,
- законы и принципы организации,
- основные понятия организационной культуры.

Уметь:

- определять факторы, влияющие на формирование организационной культуры,

Иметь: практический опыт/Иметь навыки:

- навыками типологического анализа организационной культуры.

Компетенции, полученные в ходе изучения данной дисциплины, необходимы для изучения дисциплин: «Стратегический анализ», «Управление предприятием розничной торговли», «Стратегия и тактика развития персонала в организации», а также для прохождения производственной практики, научно-исследовательской работы и подготовки ВКР.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

3.1. Компетенции, формированию которых способствует дисциплина

При освоении дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:

а) профессиональные (ПК):

ПК-3. Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, формировать рациональную культуру и структуру организации, системы инновационного управления и развития человеческого капитала.

3.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения формируемых компетенций

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- понятийный аппарат дисциплины (ПК-3.1);
- типологию корпоративной культуры (ПК-3.1);
- модели корпоративной культуры (ПК-3.1);
- структуру корпоративной культуры предприятия (ПК-3.1);
- формы и характер влияния корпоративной культуры на результаты деятельности (ПК-3.1).



Основная профессиональная образовательная программа
38.04.02 Менеджмент
(Менеджмент и технологии в ритейле)

Уметь:

- осуществлять типологический анализ корпоративной культуры (ПК-3.2);
- определять степень соответствия корпоративной культуры розничной компании существующим базовым моделям (ПК-3.2);
- выделять основные субкультуры организации (ПК-3.2).

Иметь: практический опыт/Иметь навыки:

- навыками построения модели корпоративной культуры розничной компании (ПК-3.3);
- навыками оценки состояния корпоративной культуры розничной компании (ПК-3.3);
- навыками разработки мероприятий по развитию корпоративной культуры розничной компании (ПК-3.3).

4. Объем и содержание дисциплины

Объем дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 академических часов), практическая подготовка (ПП) – 6 академических часов в очной форме (6 академических часов в очно-заочной форме).

4.1. Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и трудоемкостью занятий лекционно-семинарского типа

Объем иной контактной работы и самостоятельной работы обучающегося по дисциплине указан в учебном плане образовательной программы.

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Семестр	Виды занятий, их объем (в ак. часах, по очной форме обучения)		Формы текущего контроля успеваемости (по очной форме обучения) Формы промежуточной аттестации
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	
1.	Вводная. Введение в проблематику дисциплины, представление рабочей программы, осмысление требований к организации процесса обучения, самостоятельной работы и форм аттестации	1		1	Входная диагностика: тест с последующим обсуждением результатов. Список вопросов, интересующих студента по содержанию дисциплины (сдается в письменном виде)
2.	Корпоративная культура и организационная культура: соотношение понятий	1	1	1	Проверка выполнения ситуационного задания. Устные ответы на вопросы
3.	Типология корпоративной культуры	1	1	2	Проверка выполнения ситуационного задания. Устные ответы на вопросы
4.	Принципы управления корпоративной культурой	1	1	1	Проверка выполнения ситуационного задания. Устные ответы на вопросы
5.	Оценка рациональности корпоративной культуры	1	2	4 (ПП)	Проверка выполнения ситуационного задания. Устные ответы на вопросы
6.	Система управления корпоративной культурой предприятия	1	2	2 (ПП)	Проверка выполнения ситуационного задания. Устные ответы на вопросы
7.	Корпоративная культура и результативность деятельности	1	1	2	Проверка выполнения ситуационного задания. Устные ответы на вопросы



Основная профессиональная образовательная программа
38.04.02 Менеджмент
(Менеджмент и технологии в ритейле)

9.	Заключительная. Подведение и анализ промежуточных результатов освоения дисциплины	1		1	Итоговый тест
Итого по дисциплине:			8	14	
№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Семестр	Виды занятий, их объем (в ак. часах, по очно-заочной форме обучения)		Формы текущего контроля успеваемости (по очной форме обучения) Формы промежуточной аттестации
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	
1.	Вводная. Введение в проблематику дисциплины, представление рабочей программы, осмысление требований к организации процесса обучения, самостоятельной работы и форм аттестации	1		1	Входная диагностика: тест с последующим обсуждением результатов. Список вопросов, интересующих студента по содержанию дисциплины (сдается в письменном виде)
2.	Корпоративная культура и организационная культура: соотношение понятий	1	1	1	Проверка выполнения ситуационного задания. Устные ответы на вопросы
3.	Типология корпоративной культуры	1	1	2	Проверка выполнения ситуационного задания. Устные ответы на вопросы
4.	Принципы управления корпоративной культурой	1	1	1	Проверка выполнения ситуационного задания. Устные ответы на вопросы
5.	Оценка рациональности корпоративной культуры	1	2	4 (ПП)	Проверка выполнения ситуационного задания. Устные ответы на вопросы
6.	Система управления корпоративной культурой предприятия	1	2	2 (ПП)	Проверка выполнения ситуационного задания. Устные ответы на вопросы
7.	Корпоративная культура и результативность деятельности	1	1	2	Проверка выполнения ситуационного задания. Устные ответы на вопросы
9.	Заключительная. Подведение и анализ промежуточных результатов освоения дисциплины	1		1	Итоговый тест
Итого по дисциплине:			8	14	

4.2. Развернутое описание содержания дисциплины по разделам (темам)

Тема 1. Вводная.

Введение в проблематику дисциплины, представление рабочей программы, осмысление требований к организации процесса обучения, самостоятельной работы и форм аттестации.

Тема 2. Корпоративная культура и организационная культура: соотношение понятий

Организационная культура как вид общей культуры. Организационная культура и культура организации. Строение системы «Организационная культура». Смысловые установки организационной культуры. Организационные ценности. Нормы организационной культуры. Ориентиры организационной культуры. Ситуационный аспект ориентиров организационной культуры.



Понятие корпорации и подходы к пониманию корпоративной культуры. Функциональные и профессиональные корпоративные культуры. Внеорганизационные и внутриорганизационные корпоративные культуры. Организационная культура как неперенный атрибут организации. Корпоративная культура как характеристика состояния организационной культуры. Организации, обладающие организационной культурой и не имеющие корпоративной культуры. Модели корпоративной культуры.

Тема 3. Типология корпоративной культуры

Назначение типологического анализа корпоративной культуры. Прогрессивно и регрессивно ориентированные корпоративные культуры. Обьективистские и субъективистские корпоративные культуры. Корпоративные культуры, ориентированные на внешний результат и на внутренний результат. Корпорация для индивида и индивид для корпорации. Внутриорганизационная корпоративность как часть внешней корпоративности и внутриорганизационная корпоративность как обособленность от внешней среды.

Тема 4. Принципы управления корпоративной культурой

Принцип сплоченности коллектива. Принцип единства интересов собственников, менеджмента и персонала. Принцип ориентации на повышение результативности. Принцип ориентации на улучшение позиции во внешней среде. Принцип согласованности результатов для компании и результатов для работников. Принцип участия персонала в управлении. Принцип моделирования корпоративной культуры. Реализация принципов управления корпоративной культурой на предприятиях ритейла.

Тема 5. Оценка рациональности корпоративной культуры

Задачи оценки состояния корпоративной культуры. Методы оценки состояния корпоративной культуры. Оценка сплоченности коллектива. Оценка ориентированности на результаты текущей деятельности. Оценка ориентированности на стратегическое развитие. Оценка согласованности интересов. Кросс-культурный анализ корпоративной культуры.

Тема 6. Система управления корпоративной культурой предприятия

Управление корпоративной культурой в системе управления организацией. Формирование моделей корпоративной культуры в соответствии с миссией и целями организации. Ситуационный аспект управления корпоративной культурой. Задачи изменения корпоративной культуры при изменении конкурентности рынка и конкурентной позиции организации. Изменение корпоративной культуры при смене управляющего субъекта.

Управление корпоративной культурой на основе системы планирования и оценки деятельности на предприятиях ритейла. Управление корпоративной культурой на основе мотивации персонала. Управление корпоративной культурой на основе системы кадрового продвижения. Управление корпоративной культурой на основе формирования системы участия работников в управлении организацией.

Тема 7. Корпоративная культура и результативность деятельности

Влияние корпоративной культуры на формирование результатов разных уровней. Характер и формы влияния на результаты организации. Характер и формы влияния на результаты подразделения. Характер и формы влияния на результаты групп работников. Характер и формы влияния на результаты отдельных работников. Синергетический эффект, обеспечиваемый рациональной корпоративной культурой.



Тема 8. Заключительная.

Подведение и анализ промежуточных результатов освоения дисциплины в целом.

5. Образовательные технологии

Учебный процесс по дисциплине «Управление развитием корпоративной культуры розничной компании» основан на использовании следующих образовательных технологий:

1. Технология проблемного обучения – основные темы курса на лекционных и практических занятиях раскрываются через постановку и последующее разрешение проблемы в области ключевых положений и законов организации.
2. Технология коллективного обучения – коллективы группы и микрогрупп выступают в качестве коллективного эксперта при оценивании внешних и внутренних факторов стратегической ситуации.
3. Кейс-технология – выполнение ситуационных заданий осуществляется на основе выданного студенту формализованного описания стратегической ситуации.
4. Технология тестового контроля качества образования – по завершении теоретического обучения выполняется итоговый тест по дисциплине.
5. Рейтинговая технология контроля качества образования - итоговая оценка по дисциплине определяется величиной рейтинга, в котором отражается работа в течение семестра и ответы на экзамене.
6. Технология смешанного обучения как информационная технология, используемая при осуществлении образовательного процесса.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Изучение дисциплины «Управление развитием корпоративной культуры розничной компании» в значительной степени базируется на самостоятельной работе студентов.

В качестве учебно-методического обеспечения самостоятельной работы студентов по дисциплине выступают:

- вопросы для самостоятельного контроля знаний студентов, позволяющие закрепить знания, полученные на лекциях, практических занятиях;
- планы и методические рекомендации к практическим занятиям, выполнение которых в основном ориентировано на выработку необходимых умений и навыков;

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов размещено в ЭИОС «Мой университет».

Полностью весь методический материал по обеспечению самостоятельной работы студентов приводится в Приложении 1 к рабочей программе.

7. Характеристика оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Система контроля включает: входной, текущий контроль и промежуточный контроль по дисциплине.

Текущий контроль осуществляется в следующих формах: оценка устных выступлений, оценка выполненных практических заданий, оценка выполненных контрольных заданий, тесты по дисциплине.

Объектами оценивания выступают:

- активность на занятиях, уровень выполнения различных видов заданий;
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;



Основная профессиональная образовательная программа
38.04.02 Менеджмент
(Менеджмент и технологии в ритейле)

- результаты самостоятельной работы.

Промежуточный контроль осуществляется в форме устного экзамена (1 семестр).

Текущий контроль и промежуточный контроль по дисциплине тесно связаны между собой системой рейтинговой оценки.

Оценка дается по 100-балльной шкале. Максимальное количество баллов, получаемых за работу в семестре – 50.

Оценка за работу в семестре осуществляется по следующим направлениям:

- 1) Посещаемость – до 20 баллов.
- 2) Активность на семинарских и практических занятиях – до 15 баллов.
- 3) Выполнение контрольных заданий – до 30 баллов.
- 4) Итоговый тест по дисциплине – до 10 баллов.

Оценка знаний на экзамене (до 50 баллов) дается на основании устных ответов на теоретические вопросы. Экзаменационное задание включает 2 теоретических вопроса.

Ответ на каждый теоретический вопрос оценивается по шкале: «отлично» – 25 баллов, «хорошо» – 17 баллов, «удовлетворительно» – 9 баллов, «неудовлетворительно» – 0 баллов. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента на экзамене по дисциплине

Оценка	Требования к знаниям
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.



Основная профессиональная образовательная программа
38.04.02 Менеджмент
(Менеджмент и технологии в ритейле)

«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
-----------------------	---

Суммарный рейтинг, отражающий в себя и результаты работы студента в течении семестра и итоги экзаменационного испытания, переводится в традиционную пятибалльную оценку. «Отлично» получают студенты, набравшие от 85 до 100 баллов, «хорошо» – от 70 до 84 баллов, «удовлетворительно» – от 50 до 69 баллов, «неудовлетворительно» – менее 50 баллов.

Типовые варианты тестовых заданий, контрольных вопросов, практических заданий, вопросы к экзамену представлены в фонде оценочных средств (Приложение 2).

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Мартынов, Г.И. Корпоративный дух и организационная культура / Г.И. Мартынов. - М. : Лаборатория книги, 2010. - 82 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87257>
2. Фетисов, А.В. Управление культурами : учебное пособие для слушателей программ профессиональной подготовки и переподготовки / А.В. Фетисов ; Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. - М. : Издательский дом «Дело», 2011. - 138 с. - (Образовательные инновации). - Библ. в кн. - ISBN 978-5-7749-0596-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443277>
3. Мясоедов, С.П. Российская деловая культура: воздействие на модель управления : учебное пособие / С.П. Мясоедов, И.В. Колесникова, Л.Г. Борисова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва : Издательский дом «Дело», 2011. - 91 с. : ил. - (Образовательные инновации). - Библ. в кн. - ISBN 978-5-7749-0574-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443237>.

Дополнительная литература

1. Куликов В. И. Организационная культура [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. И. Куликов, О. И. Куликова ; Иван. гос. ун-т. — Иваново : ИвГУ, 2013. — 182 с. — Электрон. версия печ. публикации .
<URL:http://lib.ivanovo.ac.ru/elib/dl/economics/ucheb/kulikov_2014_2.htm
2. Грошев, И.В. Организационная культура : учебник / И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 535 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-02384-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>.
3. Базанова, О.С. Организационное поведение и организационная культура / О.С. Базанова. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 111 с. - ISBN 978-5-504-00642-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634>.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:



Основная профессиональная образовательная программа
38.04.02 Менеджмент
(Менеджмент и технологии в ритейле)

1. Система электронной поддержки образовательного процесса «Мой университет» <https://uni.ivanovo.ac.ru>;
2. БИГ-Петербург. Публикации по менеджменту. <http://www.big.spb.ru>
3. Электронная библиотека Grebennikon. <http://www.grebennikon.ru>
4. HR-Portal. Организационная и корпоративная культура. <http://www.hr-portal.ru/pages/okk/kp.php>

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Система электронной поддержки образовательного процесса «Мой университет»
<https://uni.ivanovo.ac.ru>

Электронные образовательные ресурсы и профессиональные базы данных

1. Электронная библиотека Ивановского государственного университета:
<http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/elibnew>
2. Электронный каталог НБ ИвГУ <http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/ek>
3. Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека онлайн"
<http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/ebs-universitetskaya-biblioteka>
4. «Сетевая электронная библиотека» (СЭБ) на базе ЭБС «ЛАНЬ»:
<http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/seb-lan>

Информационно-справочные системы:

- 1) СПС КонсультантПлюс

Программное обеспечение:

операционная система Microsoft Windows, Internet Explorer, Microsoft Defender, Adobe Acrobat Reader, КонсультантПлюс, Moodle.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории:

- для проведения занятий лекционного типа с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории;
- для проведения занятий семинарского типа, консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС.

Демонстрационное оборудование: ноутбук, проектор, экран. Учебно-наглядные пособия в виде презентаций для занятий лекционного типа, обеспечивающие тематические иллюстрации.



Основная профессиональная образовательная программа
38.04.02 Менеджмент
(Менеджмент и технологии в ритейле)

Автор рабочей программы дисциплины: *заведующий кафедрой менеджмента, доктор экономических наук, доцент Куликов Владимир Иванович*

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры *менеджмента*
«_31_» __августа__ 20_21_г., протокол № _1_

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____ 20 ____ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ В. И. Куликов
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____ 20 ____ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ И.О. Фамилия
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № _____ от «_____» _____ 20 ____ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ И.О. Фамилия
(подпись)