

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРАНС РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФГБОУ ВО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»
(ФГБОУ ВО СПбГУ ГА)

УТВЕРЖДАЮ



Первый проректор – проректор
по учебной работе
Н.Н. Сухих
08 2017 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная культура на воздушном транспорте

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль
Менеджмент на воздушном транспорте

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
очная

Санкт-Петербург
2017

1. Цели освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины «Корпоративная культура на воздушном транспорте» – формирование у студентов базовых, профессиональных знаний и практических навыков в области формирования и развития эффективной корпоративной культуры как инструмента стратегического управления авиапредприятием.

Задачи освоения дисциплины «Корпоративная культура на воздушном транспорте»:

- сформировать систему знаний о структурных закономерностях и специфике функционирования корпоративной культуры и её месте в общей системе организации гражданской авиации;
- сформировать представление о принципах анализа и моделирования корпоративной культуры на воздушном транспорте;
- сформировать систему знаний, необходимых для анализа состояния корпоративной культуры авиапредприятия, построения эффективной системы мотивации и подготовки персонала к изменениям в организации.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к организационно-управленческому, информационно-аналитическому и предпринимательскому видам профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Корпоративная культура на воздушном транспорте» представляет собой дисциплину, относящуюся к вариативной части блока 1 дисциплин учебного плана прикладного бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Менеджмент на воздушном транспорте» (МВТ).

Дисциплина «Корпоративная культура на воздушном транспорте» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин «Правоведение», «Теория менеджмента».

Дисциплина «Корпоративная культура на воздушном транспорте» является обеспечивающей для дисциплин: «Человеческий фактор в безопасности полетов», «Управление человеческими ресурсами авиапредприятий», «Учебная практика (по получению первичных профессиональных умений и навыков)».

Дисциплина изучается в 3 семестре.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Корпоративная культура на воздушном транспорте» направлен на формирование следующих компетенций.

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
Способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-6).	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры; – структуру, функции и модели корпоративной культуры, методы диагностики корпоративной культуры; – принципы и методы реформирования корпоративной культуры. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать программы реформирования корпоративной культуры; – оценивать условия и последствия реформирования корпоративной культуры. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами анализа и реформирования корпоративной культуры; – навыками анализа условий и последствий реформирования корпоративной культуры.
Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способы предотвращения конфликтов и методы разрешения организационных конфликтов в рамках корпоративной культуры; – роль корпоративной культуры в процессе проектирования межличностных и групповых коммуникаций и в процессе организационных изменений. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать организационные конфликты и обосновывать мероприятия по их предотвращению и разрешению в рамках корпоративной культуры; – оценивать роль корпоративной культуры в реализации программы организационных изменений. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностикой организационных конфликтов; – методами проектирования межличностных и групповых коммуникаций в рамках предлагаемой модели корпоративной культуры.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часов.

Наименование	Всего часов	Семестры
		3
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа:	56,5	56,5
лекции	28	28
практические занятия	28	28
семинары	-	-
лабораторные работы	-	-
курсовая работа	-	-
Самостоятельная работа студента	34	34
Промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой:	18	18
контактная работа	0,5	0,5
самостоятельная работа по подготовке к зачету с оценкой	17,5	17,5

5. Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем дисциплины и формируемых компетенций

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции		Образовательные технологии	Оценочные средства
		ОК-6	ПК-2		
Тема 1. История возникновения и становления понятия «Корпоративная культура»	12	+	+	ВК, Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Тема 2. Функции корпоративной культуры на воздушном транспорте	12	+	+	Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Тема 3. Модели корпоративной культуры	12	+	+	Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Тема 4. Реформирование корпоративной культуры на воз-	12	+		Л, ПЗ, СРС	УО, Дд

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции		Образовательные технологии	Оценочные средства
		ОК-6	ПК-2		
душном транспорте					
Тема 5. Роль корпоративной культуры в реализации организационных изменений	12		+	Л, ПЗ, СРС	УО, Дд
Тема 6. Роль лидера и управленческой команды авиапредприятия в развитии корпоративной культуры	30	+		Л, ПЗ, СРС	УО, Дд, Т
Итого по дисциплине	90				
Промежуточная аттестация	18				ЗаО
Всего по дисциплине	108				

Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, ВК – входной контроль, УО – устный опрос, Дд – доклад, Т – тест, ЗаО – зачет с оценкой.

5.2 Темы дисциплины и виды занятий

Наименование темы дисциплины	Л	ПЗ	С	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. История возникновения и становления понятия «Корпоративная культура»	4	4	—	—	4	—	12
Тема 2. Функции корпоративной культуры на воздушном транспорте	4	4	—	—	4	—	12
Тема 3. Модели корпоративной культуры	4	4	—	—	4	—	12
Тема 4. Реформирование корпоративной культуры на воздушном транспорте	4	4	—	—	4	—	12
Тема 5. Роль корпоративной культуры в реализации организационных изменений	4	4	—	—	4	—	12
Тема 6. Роль лидера и управлен-	8	8			14		30

Наименование темы дисциплины	Л	ПЗ	С	ЛР	СРС	КР	Всего часов
ческой команды авиапредприятия в развитии корпоративной культуры							
Итого за семестр	28	28	—	—	34	—	90
Итого по дисциплине	28	28	—	—	34	—	90

Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, С – семинар, ЛР – лабораторная работа, СРС – самостоятельная работа студента, КР – курсовая работа.

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. История возникновения и становления понятия «Корпоративная культура»

Понятие «культура», «корпоративная культура». Представление о культуре в различных науках. Культура как духовное и материальное, культура вне и внутри личности. Корпоративная культура, ее сущность. Субъекты корпоративной культуры. Признаки корпоративной культуры организации. Эволюция понятия корпоративная культура. Подходы к формированию понятия «Корпоративная культура». Культура как контроль. Культура как нормативный порядок. Структурные элементы корпоративной культуры (материальные, духовные, знаково-символические). Особенности российской корпоративной культуры. Американские и европейские корпоративные культуры. Японская корпоративная культура.

Тема 2. Функции корпоративной культуры на воздушном транспорте

Этапы развития организации воздушного транспорта и место в нем корпоративной культуры. Основные функции корпоративной культуры и их реализация в организации воздушного транспорта. Формирование, накопление, передача и хранение ценностей; формирование системы знаний; внутренние и внешние коммуникации. Ценности и нормы как регуляторы поведения человека. Ценности как часть личности человека. Ценности индивидуальные и групповые. Методы формирования здоровой этической основы деловых отношений в организации воздушного транспорта. Административная этика или этика служебных взаимоотношений. Служебная субординация. Модели поведения работника в организации воздушного транспорта. Бизнес-традиции в профессиональной деятельности. Официальные мероприятия в профессиональной деятельности. Корпоративные мероприятия. Культура офисного гостеприимства.

Тема 3. Модели корпоративной культуры

Критерии типологий культур. Рационально - прагматический подход к формированию моделей корпоративной культуры; формирование моделей корпоративной культуры, в соответствии с целевой ориентацией. Типология

С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди). Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед). Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека). Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная). Виды корпоративных культур: сильные и слабые культуры экономических систем. Бесспорные и небесспорные культуры. Открытые, закрытые культуры. Обезличенные, персонализированные культуры. Инструментарий анализа корпоративной культуры на воздушном транспорте.

Тема 4. Реформирование корпоративной культуры на воздушном транспорте

Основные принципы реформирования корпоративной культуры на воздушном транспорте. Основные методы формирования корпоративной культуры на воздушном транспорте. Научные объяснения феноменологии преданности организации. Д. Тибо и Г. Келли о факторе «взаимного обмена вознаграждения и наказания» в контексте взаимодействия. Теория референтной группы в современной западной социальной психологии (Г. Хайман, Т. Ньюком, М. Шериф, Г. Келли и другие). Когнитивистская ориентация (Т. Ньюком). Теория когнитивного диссонанса (Л. Фестингер). Теория Шутца о феномене межличностных отношений совместимости. Теория привязанности и концепция «внутренней рабочей модели» Боулби. Мейер и Ален: рассмотрение трех измерений привязанности к организации – эмоционального, нормативного и текущего. Менеджер по корпоративной культуре – роль в компании, выполняемые функции и необходимые компетенции. Алгоритм реформирования корпоративной культуры. Программы реформирования корпоративной культуры на воздушном транспорте.

Тема 5. Роль корпоративной культуры в реализации организационных изменений

Корпоративная культура как инструмент оптимизации процесса организационных изменений. Роль корпоративной культуры в управление сопротивлением организационным изменениям Корпоративные стандарты как часть корпоративной культуры. Среднестатистический перечень корпоративных стандартов: отношения с коллегами; отношения с клиентами; рабочее место; отношения с внешней средой (защита интересов компании, сохранение коммерческой тайны, способы представления компании). Корпоративный кодекс как способ закрепления стандартов поведения в организации воздушного транспорта.

Тема 6. Роль лидера и управленческой команды авиапредприятия в развитии корпоративной культуры

Психологическое содержание деятельности лидера и управленческой команды. Сущность понятия лидерства и основные подходы к его изучению. Основные этапы управленческого общения. Информационная культура в системе корпоративной культуры. Личностные качества и поведенческие особенности лидера. Отношения между лидером и подчиненными в процессе развития корпоративной культуры. Формальный и неформальный лидер авиапредприятия. Выдвижение лидера как процесс групповой динамики. Взаимосвязь понятий «лидерство» и «власть». Понятие и основы власти управленческой команды. Влияние лидера и управленческой команды авиапредприятия на развитие корпоративной культуры. Содержание организационно-управленческой культуры специалиста воздушного транспорта. Направления развития и саморазвития организационно-управленческой культуры. Характер межличностных отношений и успешность общения. Коммуникационные барьеры и стили. Влияние личностных особенностей человека на эффективность делового общения. Организационно-культурные особенности проведения деловых бесед и совещаний. Технология проведения эффективных переговоров, с учетом культурных различий. Универсальные этические принципы и нравственные нормы. Стандарты деловой этики. Признаки корпоративной культуры этической корпорации. Организационные механизмы внедрения этических принципов и норм: этические кодексы корпоративной культуры, комитеты по этике, специализированные курсы обучения. Стили лидерства, характерные для различных типов корпоративных культур. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом. Стимулы и их виды: материальные, моральные, социальные, социально-психологические. Современные системы стимулирования работников. Стадии снижения трудовой мотивации. Соппротивление ценностям корпоративной культуры компании. Диагностика лидером авиапредприятия степени приверженности работников корпоративной культуре. Лояльность лидера и управленческой команды в понимании различных культур. Культура преобразования и разрешения лидером и управленческой командой конфликтов в организации. Солидарное поведение. Виды солидарного поведения. Факторы, влияющие на солидарное поведение. Психологическая культура лидера и управленческой команды. Функции и задачи менеджера по корпоративной культуре авиапредприятия. Элементы корпоративной культуры авиапредприятия. Уровни корпоративной культуры авиапредприятия. Причины возникновения контркультуры в организации воздушного транспорта. Корпоративная культура как комплексное явление. Поддержание и укрепление лидером и управленческой командой авиапредприятия корпоративной культуры. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании. Корпоративная культура и имидж организации воздушного транспорта.

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
1	Практическое занятие № 1. Вклад Э. Шейна в формирование концепции организационной /корпоративной культуры	2
1	Практическое занятие № 2. Вклад отечественных исследователей в развитие концепции организационной/корпоративной культуры	2
2	Практическое занятие № 3. Исследование роли корпоративной культуры на ВТ в адаптации по отношению к внешней среде и преодолении проблем внутренней дезинтеграции	2
2	Практическое занятие № 4. Функции корпоративной культуры: ценностно-образующая, нормативно-регулирующая, познавательная, коммуникационная, мотивирующая	2
3	Практическое занятие № 5. Цели и общая характеристика моделей корпоративной культуры на воздушном транспорте. Решение задач.	2
3	Практическое занятие № 6. Современные модели корпоративной культуры и их перспективы в российском обществе.	2
4	Практическое занятие № 7. Факторы, вызывающие необходимость реформирования корпоративной культуры	2
4	Практическое занятие № 8. Принципы реформирования корпоративной культуры на воздушном транспорте. Сопротивление изменениям и его причины. Решение задач.	2
5	Практическое занятие № 9. Факторы, определяющие силу сопротивления изменениям корпоративной культуры	2
5	Практическое занятие № 10. Управление изменением корпоративной культуры, в соответствии с выбранной стратегией организации ВТ. Решение задач.	2
6	Практическое занятие № 11. Развитие профессионализма личности и деятельности - как первое и главное направление формирования корпоративной культуры на ВТ	2
6	Практическое занятие № 12. Понимание лидером авиапредприятия культур и обычаев других стран, знание мо-	2

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
	делей национально-культурных различий	
6	Практическое занятие № 13. Ответственность лидера авиапредприятия за управление эволюционным развитием или сохранением базовых корпоративных ценностей в случае изменения внешних/внутренних обстоятельств или смены стратегических приоритетов. Решение задач.	2
6	Практическое занятие № 14 Формирование корпоративных ценностей как фактора управления эффективностью деятельности в ситуации организационных изменений	2
	Итого по дисциплине	28

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
1	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме «История возникновения и становления понятия «Корпоративная культура»»: работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 15, 16-28]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу.	4
2	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме "Функции корпоративной культуры на воздушном транспорте": работа с рекомендуемой литературой [1, 3, 4, 7, 8, 9, 16-28]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу.	4
3	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме "Модели корпоративной культуры": работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1, 2, 4, 5, 6, 8, 16-28]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу.	4
4	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного	4

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
	материала по теме "Реформирование корпоративной культуры на воздушном транспорте": работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1, 2, 4, 5, 6, 7, 12, 13, 14, 15, 16-28]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу.	
5	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме "Роль корпоративной культуры в реализации организационных изменений": работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1, 2, 4, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16-28]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу.	4
6	1. Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме "Роль лидера и управленческой команды авиапредприятия в развитии корпоративной культуры": работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой [1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 16-28]. 2. Подготовка докладов. 3. Подготовка к устному опросу 4. Подготовка к тестированию.	14
Итого по дисциплине		34

5.7 Курсовые работы

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Колесников, А. В. **Корпоративная культура**: учебник и практикум для академического бакалавриата [Электронный ресурс] / А. В. Колесников. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 167 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/990C151A-F6DE-48D2-8B59-1E03223DC15C, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

2. **Организационная культура**: учебник и практикум для академического бакалавриата [Электронный ресурс] / В. Г. Смирнова [и др.]; под ред. В. Г. Смирновой. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 306 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/70D0DA6C-88C5-4BD3-A7B8-90F5218980AB, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

3. Селезнева, Е. В. **Психология управления**: учебник и практикум для академического бакалавриата [Электронный ресурс] / Е. В. Селезнева. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 373 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru/book/5D7C0701-A5A7-4F5A-945C-857DEB4D048E>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

4. Голубкова, О. А. **Организационное поведение**: учебник и практикум для прикладного бакалавриата [Электронный ресурс] / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 223 с. — (Серия: Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-03794-4. — Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru/book/CF13D3B2-B86C-4F04-886A-7973C0D38A22>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

5. Коноваленко, В. А. **Психология менеджмента**. Теория и практика: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 368 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3585-1. — Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru/book/36ED8319-0F70-4734-9D0A-B3ADD618881A>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

б) дополнительная литература:

6. Одинцов, А. А. **Основы менеджмента**: учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] / А. А. Одинцов. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 210 с. — (Серия: Университеты России). — ISBN 978-5-534-04814-8. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/793471EF-B645-4716-91DF-BFC85BA2A5A7, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

7. Афоничкин, А. И. **Основы менеджмента**: учебник для академического бакалавриата [Электронный ресурс] / А. И. Афоничкин, Н. Д. Гуськова, Д. Г. Михаленко; под ред. А. И. Афоничкина. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 338 с. — (Серия: Университеты России). — ISBN 978-5-534-04399-0. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/3090F942-3E7A-4ECB-BA86-4B7EE952AF73, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

8. Мардас, А. Н. **Основы менеджмента. Практический курс**: учебное пособие для академического бакалавриата [Электронный ресурс] / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 159 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02954-3. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/70763520-C64F-48C4-9D38-E2E13EB33BAA, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

9. **Хозяйственный механизм авиатранспортных предприятий Ч.1. Авиакомпаний**: учеб. пособ. для вузов. Допущ. УМО [Текст] / В.П. Маслаков, ред. — СПб.: Питер, 2015. — 368с. — ISBN 978-5-496-00709-2. Количество экземпляров 170

10. Иванова, Т. Ю. **Теория менеджмента. Синергетический менеджмент**: учебник для вузов [Электронный ресурс] / Т. Ю. Иванова, Э. М. Коротков, В. И. Приходько. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 331 с. — (Серия: Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-

04857-5. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/1238D65E-B22B-4FC5-A8E5-C35832417765, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

11. Кочеткова, А. И. **Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели:** учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [Электронный ресурс] / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 302 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01881-3. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/8D2DA310-03B1-46FF-A17E-66E39541CC68, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

12. Кочеткова, А. И. **Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы:** учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [Электронный ресурс] / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр, и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 415 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02130-1. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/79FFEE3D-F147-4534-9E05-D87A4F73C951, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

13. Кочеткова, А. И. **Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения:** учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [Электронный ресурс] / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр, и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02132-5. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/6D284480-B35A-4C1E-AAE2-7E1618BF8CD4, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

14. Лавриненко, В. Н. **Деловая этика и этикет:** учебник и практикум для бакалавриата [Электронный ресурс] / В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышова, В. В. Кафтан; под ред. В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 118 с. — (Серия: Бакалавр и специалист). — ISBN 978-5-534-00370-3. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/F4A6897D-8953-4D37-A220-35CA3A6A1205, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

15. Алексина, Т. А. **Деловая этика:** учебник для академического бакалавриата [Электронный ресурс] / Т. А. Алексина. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 384 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3861-6. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/DA872F5E-8603-4323-BAV9-32B694FE5ED1, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

16. **Административно-управленческий портал** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.aup.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

17. Журнал «*ARS ADMINISTRANDI*» («Искусство управления») [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ars-administrandi.com/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

18. **Международный журнал «Проблемы теории и практики управления»** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.uptp.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

19. **Энциклопедия экономиста** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.grandars.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

20. **Aviation Explorer** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.aex.ru>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

21. **Федеральное агентство воздушного транспорта. Росавиация** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.favt.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

22. **Федеральная служба государственной статистики** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gks.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

г) программное обеспечение (лицензионное), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

23. **Единое окно доступа к образовательным ресурсам** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://window.edu.ru>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

24. **Консультант Плюс** [Электронный ресурс]: официальный сайт компании Консультант Плюс. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

25. **Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU»** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://elibrary.ru/>, свободный.

26. **Электронно-библиотечная система издательства «Лань»** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

27. **Научно-информационное пространство Социолект** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://socionet.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

28. **Федеральный образовательный портал ЭСМ** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>, свободный, (дата обращения: 14.01.2017).

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/ п	Наименование дисциплины	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения Реквизиты подтверждающего документа
1	Корпоративная культура на воздушном транспорте	Компьютерный класс аудитория №456 Компьютерный класс аудитория №458 Лекционная аудитория №481	Компьютер в комплекте (системный блок +ЖК монитор LG 19 W1952TE) – 13 шт. Информационный киоск Компьютер в комплекте RAMEC STORM Custom W- 13 шт. Мультимедийный проектор Acer X1261 P Принтер HL2140R Brother Экран Ноутбук Benq Joybook R42 15,4 Мультимедийный проектор Mitsubishi XD490U Экран	Microsoft Windows 7 Professional Microsoft Windows Office Professional Plus 2007 Acrobat Professional 9 Windows International Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS Konsi- SWOT ANALYSIS Konsi - FOREX-SAL

8. Образовательные и информационные технологии

Дисциплина «Корпоративная культура на воздушном транспорте» предполагает использование следующих образовательных технологий: входной контроль, лекции, практические занятия и самостоятельная работа студента.

Входной контроль проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения студентами дидактических единиц. Он осуществляется по вопросам дисциплин «Правоведение», «Тео-

рия менеджмента», на которых базируется дисциплина «Корпоративная культура на воздушном транспорте».

Лекция как образовательная технология представляет собой устное, систематически последовательное изложение преподавателем учебного материала с целью организации целенаправленной познавательной деятельности студентов по овладению знаниями, умениями и навыками читаемой дисциплины. В лекции делается акцент на реализацию главных идей и направлений в изучении дисциплины, дается установка на последующую самостоятельную работу.

По дисциплине «Корпоративная культура на воздушном транспорте» планируется проведение как информационных, так и проблемных лекций. Информационные лекции направлены на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. Проблемные лекции активизируют интеллектуальный потенциал и мыслительную деятельность студентов, которые приобретают умение вести дискуссию. В ходе проблемной лекции преподаватель включает в процесс изложения материала серию проблемных вопросов. Как правило, это сложные, ключевые для темы вопросы. Студенты приглашаются для размышлений и поиску ответов на них по мере их постановки.

Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы.

Практические занятия – это метод репродуктивного обучения, обеспечивающий связь теории и практики, содействующий выработке у студентов умений и навыков применения знаний, полученных на лекции и в ходе самостоятельной работы. Практические занятия как образовательная технология помогают студентам систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера. На практических занятиях по дисциплине «Корпоративная культура на воздушном транспорте» студенты обучаются выстраиванию эффективной коммуникации, навыкам групповой работы, приемам решения управленческих задач, а также овладевают умениями и навыками оценки управленческих решений в области корпоративной культуры на воздушном транспорте.

Практические занятия по дисциплине «Корпоративная культура на воздушном транспорте» проводятся в компьютерных классах, в которых студенты выполняют задания с использованием Интернет-ресурсов и компьютерной техники, необходимых для сбора, обработки и анализа необходимой информации.

Самостоятельная работа студента проявляется в систематизации, планировании, контроле и регулировании его учебно-профессиональной деятельности, а также собственные познавательно-мыслительные действия без непосредственной помощи и руководства со стороны преподавателя. Основной целью самостоятельной работы студента является формирование навыка

самостоятельного приобретения им знаний по некоторым несложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков во время лекций и практических занятий. Самостоятельная работа подразумевает выполнение студентом поиска, анализа информации, проработку на этой основе учебного материала, подготовку к устному опросу, а также подготовку докладов.

В рамках изучения дисциплины «Корпоративная культура на воздушном транспорте» предполагается использовать в качестве информационных технологий среду MS Office: Word 2007, Excel 2007, PowerPoint 2007.

9. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Фонд оценочных средств дисциплины «Корпоративная культура на воздушном транспорте» представляет собой комплекс методических и контрольных измерительных материалов, предназначенных для определения качества результатов обучения и уровня сформированности компетенций обучающихся в ходе освоения данной дисциплины. В свою очередь, задачами использования фонда оценочных средств являются осуществление как текущего контроля успеваемости студентов, так и промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой.

Фонд оценочных средств дисциплины «Корпоративная культура на воздушном транспорте» для текущего контроля включает: устные опросы, доклады и тесты.

Устный опрос проводится на практических занятиях в течение не более 10 минут с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся.

Примерный перечень контрольных вопросов для проведения устного опроса приведен в п.9.6.1.

Доклад – продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической или учебно-исследовательской темы. Доклады студентов занимают не больше 10 минут и могут проводиться в форме презентаций в среде PowerPoint.

Примерный перечень тем докладов приведен в п. 9.6.2.

Компьютерный тест – это система заданий специфической формы, позволяющая измерить уровень развития компетенций обучающихся, совокупность их представлений, знаний, умений и практического опыта

Тест проводится по темам в соответствии с данной программой и предназначен для проверки обучающихся на предмет освоения материала предыдущей лекции.

Содержание тестов для текущего контроля приведено в п. 9.6.3.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в форме зачета с оценкой в 3 семестре. Эта форма промежуточной аттестации позволяет оценить уровень освоения студентом компетенций за весь период изучения дисциплины. Зачет с оценкой предполагает устные ответы на 2 теоретических вопроса из перечня вопросов, вынесенных на промежуточную аттестацию, а также решение задачи.

Методика формирования результирующей оценки в обязательном порядке учитывает активность студентов на лекциях и практических занятиях, участие студентов в конференциях и подготовку ими публикаций, что отражено в балльно-рейтинговой оценке текущего контроля успеваемости и знаний студентов в п. 9.1. Описание шкалы оценивания, используемой для проведения промежуточных аттестаций, приведено в п. 9.5.1.

9.1 Балльно - рейтинговая система (БРС) оценки текущего контроля успеваемости, знаний и промежуточной аттестации студентов

Тема/вид учебных занятий (оценочных заданий), позволяющих студенту продемонстрировать достигнутый уровень сформированности компетенций	Количество баллов		Срок контроля (порядковый номер недели с начала семестра)	Примечание
	Минимальное значение	Максимальное значение		
Контактные виды занятий				
Лекция 1	1	2	1	
Практическое занятие 1	2,5	3	1	
Лекция 2	1	2	2	
Практическое занятие 2	2,5	3	2	
Лекция 3	1	2	3	
Практическое занятие 3	2,5	3	3	
Лекция 4	1	2	4	
Практическое занятие 4	2,5	3	4	
Лекция 5	1	2	5	
Практическое занятие 5	2,5	3	5	
Лекция 6	1	2	6	
Практическое занятие 6	2,5	3	6	
Лекция 7	1	2	7	
Практическое занятие 7	2,5	3	7	
Лекция 8	1	2	8	
Практическое занятие 8	2,5	3	8	
Лекция 9	1	2	9	

Тема/вид учебных занятий (оценочных заданий), позволяющих студенту продемонстрировать достигнутый уровень сформированности компетенций	Количество баллов		Срок контроля (порядковый номер недели с начала семестра)	Примечание
	Минимальное значение	Максимальное значение		
Практическое занятие 9	2,5	3	9	
Лекция 10	1	2	10	
Практическое занятие 10	2,5	3	10	
Лекция 11	1	2	11	
Практическое занятие 11	2,5	3	11	
Лекция 12	1	2	12	
Практическое занятие 12	2,5	3	12	
Лекция 13	1	2	13	
Практическое занятие 13	2,5	3	13	
Лекция 14	1	2	14	
Практическое занятие 14	2,5	3	14	
Самостоятельная работа студента				
Итого по обязательным видам занятий	45	70		
Зачет с оценкой	15	30	15	
Итого по дисциплине	60	100		
Перевод баллов БРС в оценку зачета с оценкой по «академической» шкале				
Количество баллов по БРС	Оценка (по «академической» шкале)			
90 и более	5 – «отлично»			
75÷89	4 – «хорошо»			
60÷74	3 – «удовлетворительно»			
менее 60	2 – «неудовлетворительно»			

9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Посещение студентом лекционного занятия оценивается в 1 балл. Ведение лекционного конспекта – 0,5 баллов. Активное участие в обсуждении дискуссионных вопросов в ходе лекции – до 0,5 баллов.

Максимальное число баллов по лекционному занятию равно 2.

Посещение практического занятия с ведением конспекта оценивается в 2,5 балла. Доклад – до 0,25 балла. Участие в обсуждении доклада – до 0,25 баллов.

Максимальное число баллов по практическому занятию равно 3.

В процессе преподавания дисциплины «Корпоративная культура на воздушном транспорте» для текущей аттестации обучающихся используются следующие формы:

- индивидуальный или групповой устный опрос;
- доклады по темам;
- тесты;

По итогам освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация обучающихся в форме зачета в третьем семестре.

На первом занятии преподаватель доводит до сведения обучающихся график текущего контроля освоения дисциплины и критерии оценки знаний при текущем контроле успеваемости, а также сроки и условия промежуточной аттестации.

Реализацию непрерывного контроля знаний, преподаватель осуществляет за счет часов, предусмотренных нормами времени на проверку различного рода письменных работ, проведение консультаций и пр.

Показателями, характеризующими текущую учебную работу студентов, являются:

- активность посещения занятий и работы на занятиях;
- оценка результатов устного опроса (индивидуального или группового);
- выступления с докладами и с результатами выполненных заданий, в том числе в форме презентаций;
- оценка защиты выполненных заданий;
- оценка прохождения теста;

Сроки промежуточной аттестации определяются графиком учебного процесса. По дисциплине «Корпоративная культура на воздушном транспорте» предусмотрен зачет.

Зачет с оценкой проводится в форме устного ответа на 2 вопроса из приведенного ниже перечня (п.9.6.4) и решения задачи (п.9.6.5).

9.3 Темы курсовых работ по дисциплине

Написание курсовых работ учебным планом не предусмотрено.

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам

1. Сущность права, его признаки, функции и принципы.
2. Право и другие социальные нормы. Источники права.
3. Норма права, их структура, виды и способы изложения.
4. Правовые основы защиты информации и государственной тайны.

5. Понятие административного права, его предмет, источники, субъекты и принципы.

6. Характеристика административных правоотношений.

7. Административное правонарушение.

8. Определите сущность группового поведения. Дайте определение формальной группе. Охарактеризуйте типы формальных групп. Каково значение формальных групп в управлении организацией?

9. Определите сущность группового поведения. Дайте определение неформальной группе. Перечислите и охарактеризуйте основные причины образования неформальных групп. Каково значение неформальных групп в управлении организацией?

10. В чем состоит значение психологического аспекта для процессов разработки и принятия управленческого решения? Перечислите и охарактеризуйте основные психологические варианты принятия решения.

11. Раскройте сущность концепции психологического поведения людей при принятии решения.

9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
<i>Способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-6).</i>		
Знает: – роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры; – структуру, функции и модели корпоративной культуры, методы диагностики корпоративной культуры; – принципы и методы реформирования корпоративной культуры.	1 этап формирования	Определяет роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры Описывает структуру, функции и модели корпоративной культуры, методы диагностики корпоративной культуры. Называет принципы и методы реформирования корпоративной культуры.
	2 этап формирования	Выделяет роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры оценивает структуру, функции и модели корпоративной культуры, методы диагностики корпоративной культуры. Объясняет принципы и методы реформирования корпоративной культуры.
Умеет:	1 этап форми-	Обнаруживает умение разраба-

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
<ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать программы реформирования корпоративной культуры; – оценивать условия и последствия реформирования корпоративной культуры. 	<p>роования</p>	<p>тывать программы реформирования корпоративной культуры; Оценивает условия и последствия реформирования корпоративной культуры.</p>
	<p>2 этап формирования</p>	<p>Планирует программы реформирования корпоративной культуры; Определяет эффективность условий и последствий реформирования корпоративной культуры.</p>
<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами анализа и реформирования корпоративной культуры; – навыками анализа условий и последствий реформирования корпоративной культуры. 	<p>1 этап формирования</p>	<p>Определяет методы анализа и реформирования корпоративной культуры. Планирует анализ условий и последствий реформирования корпоративной культуры.</p>
	<p>2 этап формирования</p>	<p>Совмещает методы анализа и реформирования корпоративной культуры. Интерпретирует анализ условий и последствий реформирования корпоративной культуры.</p>
<p><i>Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).</i></p>		
<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способы предотвращения конфликтов и методы разрешения организационных конфликтов в рамках корпоративной культуры; – роль корпоративной культуры в процессе проектирования межличностных и групповых коммуникаций и в процессе организационных изменений. 	<p>1 этап формирования</p>	<p>Перечисляет способы предотвращения конфликтов. Называет особенности различных методов разрешения организационных конфликтов в рамках корпоративной культуры. Объясняет роль корпоративной культуры в процессе проектирования межличностных и групповых коммуникаций и в процессе организационных изменений.</p>

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
	2 этап формирования	<p>Описывает способы предотвращения конфликтов. Соотносит особенности различных методов разрешения организационных конфликтов в рамках корпоративной культуры.</p> <p>Определяет место корпоративной культуры в процессе проектирования межличностных и групповых коммуникаций и в процессе организационных изменений.</p>
<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать организационные конфликты и обосновывать мероприятий по их предотвращению и разрешению в рамках корпоративной культуры; оценивать роль корпоративной культуры в реализации программы организационных изменений. 	1 этап формирования	<p>Демонстрирует умение оценивать организационные конфликты и обосновывать мероприятий по их предотвращению и разрешению в рамках корпоративной культуры.</p> <p>Производит оценку роли корпоративной культуры в реализации программы организационных изменений.</p>
	2 этап формирования	<p>Демонстрирует умение оценивать организационные конфликты и обосновывать мероприятий по их предотвращению и разрешению в рамках корпоративной культуры.</p> <p>Производит оценку роли корпоративной культуры в реализации программы организационных изменений.</p>
<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностикой организационных конфликтов; методами проектирования межличностных и групповых коммуникаций в рамках предлагаемой модели корпоративной культуры. 	1 этап формирования	<p>Анализирует степень организационных конфликтов.</p> <p>Отбирает эффективные методы проектирования межличностных и групповых коммуникаций в рамках предлагаемой модели корпоративной культуры.</p> <p>Резюмирует реализацию выбранных методов проектирования</p>

Критерии	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций
		вания межличностных и групповых коммуникаций.
	2 этап формирования	Оценивает степень организационных конфликтов. Применяет эффективные методы проектирования межличностных и групповых коммуникаций в рамках предлагаемой модели корпоративной культуры. Планирует реализацию выбранных методов проектирования межличностных и групповых коммуникаций.

9.5.1 Описание шкал оценивания

Характеристики шкалы оценивания приведены ниже.

1. Максимальное количество баллов за зачет с оценкой – 30. Минимальное (зачетное) количество баллов («зачтено») – 15 баллов.

2. При наборе менее 15 баллов – зачет не сдан по причине недостаточного уровня знаний.

3. Оценка выставляется как сумма набранных баллов за ответы на вопросы билета и за решение задачи.

4. Ответы на вопросы билета оцениваются следующим образом:

– *1 балл*: отсутствие продемонстрированных знаний и компетенций в рамках образовательного стандарта (нет ответа на вопрос) или отказ от ответа;

– *2 балла*: нет удовлетворительного ответа на вопрос, демонстрация фрагментарных знаний в рамках образовательного стандарта, незнание лекционного материала;

– *3 балла*: нет удовлетворительного ответа на вопрос, много наводящих вопросов, отсутствие ответов по основным положениям вопроса, незнание лекционного материала;

– *4 балла*: ответ удовлетворительный, оценивается как минимально необходимые знания по вопросу, при этом показано хотя бы минимальное знание всех разделов вопроса в пределах лекционного материала. При этом студентом демонстрируется достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта;

– *5 баллов*: ответ удовлетворительный, достаточные знания в объеме учебной программы, ориентированные на воспроизведение; использование

научной (технической) терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;

– *6 баллов*: ответ удовлетворительный, студент достаточно ориентируется в основных аспектах вопроса, студент демонстрирует полные и систематизированные знания в объеме учебной программы;

– *7 баллов*: ответ хороший (достаточное знание материала), но требовались наводящие вопросы, студент демонстрирует систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы;

– *8 баллов*: ответ хороший, ответом достаточно охвачены все разделы вопроса, единичные наводящие вопросы; студент демонстрирует способность самостоятельно решать сложные проблемы в рамках учебной программы;

– *9 баллов*: систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы; студент демонстрирует способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебной программы;

– *10 баллов*: ответ на вопрос полный, не было необходимости в дополнительных (наводящих вопросах); студент демонстрирует систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы, а также по основным вопросам, выходящим за ее пределы.

5. Решение задачи оценивается так:

– *10 баллов*: задание выполнено на 91-100 %, решение и ответ аккуратно оформлены, выводы обоснованы, дана правильная и полная интерпретация выводов, студент аргументированно обосновывает свою точку зрения, уверенно и правильно отвечает на вопросы преподавателя;

– *9 баллов*: задание выполнено на 86-90 %, решение и ответ аккуратно оформлены, выводы обоснованы, дана правильная и полная интерпретация выводов, студент аргументированно обосновывает свою точку зрения, правильно отвечает на вопросы преподавателя;

– *8 баллов*: задание выполнено на 81-85 %, ход решения правильный, незначительные погрешности в оформлении; правильная, но не полная интерпретация выводов, студент дает правильные, но не полные ответы на вопросы преподавателя, испытывает некоторые затруднения в интерпретации полученных выводов;

– *7 баллов*: задание выполнено на 74-80 %, ход решения правильный, значительные погрешности в оформлении; правильная, но не полная интерпретация выводов, студент дает правильные, но не полные ответы на вопросы преподавателя, испытывает определенные затруднения в интерпретации полученных выводов;

– *6 баллов*: задание выполнено на 66-75 %, подход к решению правильный, есть ошибки, оформление с незначительными погрешностями, неполная интерпретация выводов, не все ответы на вопросы преподавателя правильные, не способен интерпретировать полученные выводы;

– 5 баллов: задание выполнено на 60-65 %, подход к решению правильный, есть ошибки, значительные погрешности при оформлении, не полная интерпретация выводов, не все ответы на вопросы преподавателя правильные, не способен интерпретировать полученные выводы;

– 4 балла: задание выполнено на 55-59 %, подход к решению правильный, есть ошибки, значительные погрешности при оформлении, не полная интерпретация выводов, не все ответы на вопросы преподавателя правильные, не способен интерпретировать полученные выводы;

– 3 балла: задание выполнено на 41-54 %, решение содержит грубые ошибки, неаккуратное оформление работы, неправильная интерпретация выводов, студент дает неправильные ответы на вопросы преподавателя;

– 2 балла: задание выполнено на 20-40 %, решение содержит грубые ошибки, неаккуратное оформление работы, выводы отсутствуют; не может прокомментировать ход решения задачи, дает неправильные ответы на вопросы преподавателя;

– 1 балл: задание выполнено не менее, чем на 20 %, решение содержит грубые ошибки, студент не может прокомментировать ход решения задачи, не способен сформулировать выводы по работе.

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

9.6.1 Примерный перечень контрольных вопросов для проведения устного опроса

1. Понятие «культура», «корпоративная культура».
2. Представление о культуре в различных науках.
3. Субъекты корпоративной культуры.
4. Признаки корпоративной культуры организации.
5. Эволюция понятия «Корпоративная культура».
6. Подходы к формированию понятия «Корпоративная культура».
7. Вклад Э. Шейна в формирование концепции организационной /корпоративной культуры.
8. Вклад отечественных исследователей в развитие концепции организационной/корпоративной культуры.
9. Основные функции корпоративной культуры и их реализация в организации воздушного транспорта.
10. Формирование, накопление, передача и хранение ценностей; формирование системы знаний; внутренние и внешние коммуникации.
11. Этапы развития организации воздушного транспорта и место в нем корпоративной культуры.
12. Функции корпоративной культуры: ценностно-образующая, нормативно-регулирующая, познавательная, коммуникационная, мотивирующая.
13. Ценности и нормы как регуляторы поведения человека.
14. Ценности как часть личности человека.

15. Цели и общая характеристика моделей корпоративной культуры на воздушном транспорте.
16. Исследование роли корпоративной культуры на воздушном транспорте в адаптации по отношению к внешней среде и преодолении проблем внутренней дезинтеграции.
17. Цели и общая характеристика моделей корпоративной культуры на ВТ.
18. Исследование роли корпоративной культуры на воздушном транспорте в адаптации по отношению к внешней среде и преодолении проблем внутренней дезинтеграции.
19. Критерии типологий культур.
20. Современные модели корпоративной культуры и их перспективы в российском обществе.
21. Рационально - прагматический подход к формированию моделей корпоративной культуры; формирование моделей корпоративной культуры, в соответствии с целевой ориентацией.
22. Инструментарий анализа корпоративной культуры на воздушном транспорте.
23. Факторы, вызывающие необходимость реформирования корпоративной культуры.
24. Менеджер по корпоративной культуре – роль в компании, выполняемые функции и необходимые компетенции.
25. Основные принципы реформирования корпоративной культуры.
26. Программы реформирования корпоративной культуры на воздушном транспорте.
27. Корпоративные стандарты как часть корпоративной культуры.
28. Управление изменением корпоративной культуры, в соответствии с выбранной стратегией организации воздушного транспорта.
29. Корпоративная культура как инструмент оптимизации процесса организационных изменений.
30. Роль корпоративной культуры в управление сопротивлением организационным изменениям.
31. Психологическое содержание деятельности лидера и управленческой команды.
32. Сущность понятия лидерства и основные подходы к его изучению.
33. Основные этапы управленческого общения.
34. Влияние лидера и управленческой команды авиапредприятия на развитие корпоративной культуры.
35. Развитие профессионализма личности и деятельности - как первое и главное направление формирования корпоративной культуры на воздушном транспорте.
36. Направления развития и саморазвития организационно-управленческой культуры.
37. Характер межличностных отношений и успешность общения.

38. Понимание лидером авиапредприятия культур и обычаев других стран, знание моделей национально-культурных различий.

39. Современные системы стимулирования работников. Стадии снижения трудовой мотивации.

40. Сопротивление ценностям корпоративной культуры компании.

41. Диагностика лидером авиапредприятия степени приверженности работников корпоративной культуре.

42. Лояльность лидера и управленческой команды в понимании различных культур.

43. Стили лидерства, характерные для различных типов корпоративных культур.

9.6.2 Примерный перечень тем для докладов

1. Формирование базисных концепций корпоративной культуры.

2. Социально-психологическое исследование корпоративной культуры организации воздушного транспорта.

3. Роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры на воздушном транспорте.

4. Параметры сильной корпоративной культуры.

5. Наиболее эффективная модель корпоративной культуры на воздушном транспорте в состоянии кризиса.

6. Характер собственности организации и его связь с типом корпоративной культуры.

7. Диагностика недостатков и анализ признаков благополучия состояния корпоративной культуры на воздушном транспорте.

8. Анализ и выявление мест локализации возможных причин неудовлетворительного состояния корпоративной культуры на воздушном транспорте.

9. Стратегия развития и корпоративная культура на воздушном транспорте.

10. Противоречия, возникающие в ходе изменения корпоративной культуры.

11. Неоднородность корпоративной культуры на воздушном транспорте; субкультуры и контркультуры.

12. Организационные конфликты как следствие столкновения корпоративных культур.

13. Сущность корпоративной культуры на воздушном транспорте и ее функции.

14. Социально-психологические и личностные компоненты корпоративной культуры на воздушном транспорте.

15. Срок функционирования, уровень развития коллектива авиапредприятия и его психологический климат.

16. Характер собственности организации воздушного транспорта и ее связь с типом корпоративной культуры.

17. Специфика деятельности и ориентированность авиапредприятия на конкретные запросы потребителя.
18. Виды корпоративной культуры на воздушном транспорте.
19. Опыт разработки и реализации корпоративной культуры на авиапредприятиях.
20. Гендерные аспекты в корпоративной культуре авиапредприятия.
21. Роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры авиапредприятия.
22. Удовлетворенность характеристиками работы и корпоративная культура авиапредприятия.
23. Стили и методы руководства при различных корпоративных культурах на авиапредприятиях.
24. Инструменты корпоративной культуры на воздушном транспорте.
25. Психологические характеристики миссии авиапредприятия.
26. Кодекс служебной этики и корпоративная культура авиапредприятия.
27. Стратегия развития и корпоративная культура авиапредприятия.
28. Разработка системы стимулирования авиационных специалистов.
29. Материальное и моральное стимулирование.
30. Социально-психологическое исследование корпоративной культуры организации воздушного транспорта.
31. Знаково-символические элементы корпоративной культуры авиапредприятий.
32. Корпоративный сайт авиапредприятия.
33. Корпоративное общение сотрудников авиапредприятия.
34. Миссия и базовые ценности организации воздушного транспорта.

9.6.3 Содержание тестов для текущего контроля

1. Корпоративная культура выполняет функцию:
 - а) идентификации;
 - б) рекламную;
 - в) маркетинговую;
 - г) управленческую.
2. К элементам организационной коммуникации относят:
 - а) церемонии;
 - б) легенды;
 - в) обряды;
 - г) артефакты.
3. Основная цель организации, характеризующаяся социальной полезностью и предназначенная для широкой общественности, прописана в:
 - а) уставе;
 - б) философии;

- в) миссии;
- г) этическом кодексе.

4. Корпоративная культура в организации определяет и регламентирует:

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

5. 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.

6. 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.

7. Позитивная корпоративная культура характеризуется такими чертами как:

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

8. 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.

9. 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;
- г) оборонная.

10. Изменение корпоративной культуры облегчают такие факторы, как:
- а) недостаток информации;
 - б) недовольство переменами;
 - в) смена руководства;
 - г) кризис.

9.6.4 Примерный перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой

1. Корпоративная культура, ее сущность.
2. Эволюция понятия «Корпоративная культура».
3. Подходы к формированию понятия «Корпоративная культура».
4. Вклад Э. Шейна в формирование концепции организационной /корпоративной культуры.
5. Вклад отечественных исследователей в развитие концепции организационной/корпоративной культуры.
6. Структурные элементы корпоративной культуры (материальные, духовные, знаково-символические).
7. Цели и общая характеристика моделей корпоративной культуры.
8. Особенности российской корпоративной культуры.
9. Зарубежные модели корпоративной культуры: американские и европейские корпоративные культуры; японская корпоративная культура.
10. Основные функции корпоративной культуры на воздушном транспорте и их реализация в организации.
11. Формирование, накопление, передача и хранение ценностей; формирование системы знаний; внутренние и внешние коммуникации.
12. Функции корпоративной культуры на воздушном транспорте: ценностно-образующая, нормативно-регулирующая, познавательная, коммуникационная, мотивирующая.
13. Методы формирования здоровой этической основы деловых отношений в организации воздушного транспорта.
14. Административная этика или этика служебных взаимоотношений. Служебная субординация.
15. Модели поведения работника в организации воздушного транспорта.
16. Исследование роли корпоративной культуры на воздушном транспорте в адаптации по отношению к внешней среде и преодолении проблем внутренней дезинтеграции.
17. Рационально - прагматический подход к формированию моделей корпоративной культуры; формирование моделей корпоративной культуры, в соответствии с целевой ориентацией.

18. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности.
19. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке).
20. Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф).
21. Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди).
22. Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед).
23. Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека).
24. Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).
25. Виды корпоративных культур: сильные и слабые культуры экономических систем. Бесспорные и небесспорные культуры. Открытые, закрытые культуры. Обезличенные, персонализированные культуры.
26. Инструментарий анализа корпоративной культуры на воздушном транспорте.
27. Факторы, вызывающие необходимость реформирования корпоративной культуры.
28. Основные принципы реформирования корпоративной культуры на воздушном транспорте.
29. Программы реформирования корпоративной культуры на воздушном транспорте.
30. Управление изменением корпоративной культуры, в соответствии с выбранной стратегией организации воздушного транспорта.
31. Корпоративная культура как инструмент оптимизации процесса организационных изменений.
32. Роль корпоративной культуры в управление сопротивлением организационным изменениям.
33. Влияние лидера и управленческой команды авиапредприятия на развитие корпоративной культуры.
34. Развитие профессионализма личности и деятельности - как первое и главное направление формирования корпоративной культуры на воздушном транспорте.
35. Понимание лидером авиапредприятия культур и обычаев других стран, знание моделей национально-культурных различий.
36. Стили лидерства, характерные для различных типов корпоративных культур.

9.6.5 Примерные задачи для промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой

1. *Соответствие инструментов диагностики критериям оценки корпоративной культуры по методике АТАG.* Преподаватель выдает шаблон таблицы. Необходимо заполнить таблицу возможностей инструментов диагностики корпоративной культуры, используя следующие критерии оценки: 1 – нельзя выявить с помощью данного инструмента; 2 – можно получить частичную информацию; 3 – позволяет получить полную информацию.

<i>Инструменты диагностики/Критерии оценки</i>	<i>Анализ документов</i>	<i>Обход организации</i>	<i>Опрос</i>	<i>Включенное наблюдение</i>	<i>Интервью</i>
Характеристики корпоративной культуры					
Основные ориентации					
Однородность					
Соответствие инструментам управления					
Факторы, влияющие на изменения					

2. *Факторы, влияющие на формирование и изменение корпоративной культуры.* Преподаватель выдает шаблон таблицы. Необходимо отметить факторы по классификации Эдгара Шейна внутренней интеграции и внешней адаптации.

<i>Факторы по классификации Э. Шейна</i>	
<i>внутренней интеграции</i>	<i>внешней адаптации</i>

3. *Деятельность руководства по отношению к работникам по типологии Д. Коула.* Преподаватель выдает шаблон таблицы. Необходимо описать поведение руководства по отношению к работникам, в зависимости от типа корпоративной культуры (по классификации Д.Коула).

<i>Тип корпоративной культуры</i>	<i>Стереотипы поведения руководства</i>
Бюрократическая	
Органическая	
Предпринимательская	

10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая в 3 семестре к изучению дисциплины «Корпоративная культура на воздушном транспорте», обучающемуся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий и списком рекомендованной литературы. Студенту следует уяснить, что уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях и практических занятиях. Также в этом процессе важное значение имеет самостоятельная работа, направленная на вовлечение обучающегося в самостоятельную познавательную деятельность и формирование у него методов организации такой деятельности с целью формирования самостоятельности мышления, способностей к профессиональному саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации в современных условиях социально-экономического развития.

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия. На первом занятии преподаватель осуществляет входной контроль по вопросам дисциплин «Правоведение», «Теория менеджмента» (п. 9.4), на которых базируется дисциплина «Корпоративная культура на воздушном транспорте» (п. 2).

В ходе лекции преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия, а также соответствующие теоретические и практические проблемы, дает задания и рекомендации для практических занятий, а также указания по выполнению обучающимся самостоятельной работы.

Задачами лекций являются:

- ознакомление обучающихся с целями, задачами и структурой дисциплины «Корпоративная культура на воздушном транспорте», ее местом в системе наук и связями с другими дисциплинами;
- краткое, но, по существу, изложение комплекса основных научных понятий, подходов, методов, принципов данной дисциплины;
- краткое изложение наиболее существенных положений, раскрытие особенно сложных, актуальных вопросов, освещение дискуссионных проблем;
- определение перспективных направлений дальнейшего развития научного знания в области корпоративной культуры на воздушном транспорте.

Темы лекций и рассматриваемые в ходе их вопросы приведены в п. 5.3.

Значимым фактором полноценной и плодотворной работы обучающегося на лекции является культура ведения конспекта. Принципиально неверным, но получившим в наше время достаточно широкое распространение, является отношение к лекции как к «диктанту», который обучающийся может аккуратно и дословно записать. Слушая лекцию, необходимо научиться

выделять и фиксировать ее ключевые моменты, записывая их более четко и выделяя каким-либо способом из общего текста.

Полезно применять какую-либо удобную систему сокращений и условных обозначений (из известных или выработанных самостоятельно, например, менеджмент обозначать заглавной буквой М). Применение такой системы поможет значительно ускорить процесс записи лекции. Конспект лекции предпочтительно писать в одной тетради, а не на отдельных листках, которые потом могут затеряться. Рекомендуется в конспекте лекций оставлять свободные места, или поля, например для того, чтобы была возможность записи необходимой информации при работе над материалами лекций.

При ведении конспекта лекции необходимо четко фиксировать рубрику материала – разграничение разделов, тем, вопросов, параграфов и т. п. Обязательно следует делать специальные пометки, например, в случаях, когда какое-либо определение, положение, вывод остались неясными, сомнительными. Иногда обучающийся не успевает записать важную информацию в конспект. Тогда необходимо сделать соответствующие пометки в тексте, чтобы не забыть, восполнить эту информацию в дальнейшем.

Качественно сделанный конспект лекций поможет обучающемуся в процессе самостоятельной работы и при подготовке к сдаче зачета с оценкой.

Практические занятия по дисциплине «Корпоративная культура на воздушном транспорте» проводятся в соответствии с п. 5.4 по отдельным группам. Цели практических занятий: закрепить теоретические знания, полученные студентом на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующих разделов рекомендуемой литературы; приобрести начальные практические умения сформировать и оценить проект решения управленческой задачи в организации, а также приобрести навыки проведения оценки эффективности управленческих решений.

Темы практических занятий заранее сообщаются обучающимся для того, чтобы они имели возможность подготовиться и проработать соответствующие теоретические вопросы дисциплины. В начале каждого практического занятия преподаватель:

- кратко доводит до обучающихся цели и задачи занятия, обращая их внимание на наиболее сложные вопросы по изучаемой теме;
- проводит устный опрос обучающихся, в ходе которого также обсуждаются дискуссионные вопросы.

На практических занятиях обучающиеся представляют самостоятельно подготовленные доклады, в том числе в виде презентаций, которые выполнены в MS PowerPoint, конспектируют новую информацию и обсуждают эти доклады. Преподаватель в этом процессе может выступать в роли консультанта или модератора.

По итогам лекций и практических занятий преподаватель выставляет в журнал полученные обучающимся баллы, согласно п. 9.1 и п. 9.2. Отсутствие студента на занятиях или его неактивное участие в них может быть компенсировано самостоятельным выполнением дополнительных заданий и представлением их на проверку преподавателю в установленные им сроки.

В современных условиях перед студентом стоит важная задача – научиться работать с массивами информации. Обучающимся необходимо развивать в себе способность и потребность использовать доступные информационные возможности и ресурсы для поиска нового знания и его распространения. Обучающимся необходимо научиться управлять своей исследовательской и познавательной деятельностью в системе «информация – знание – информация». Прежде всего, для достижения этой цели, в вузе организуется самостоятельная работа обучающихся. Кроме того, современное обучение предполагает, что существенную часть времени в освоении учебной дисциплины обучающийся проводит самостоятельно. Принято считать, что такой метод обучения должен способствовать творческому овладению обучающимися специальными знаниями и навыками.

Самостоятельная работа обучающегося весьма многообразна и содержательна. Она включает следующие виды занятий (п. 5.6):

- самостоятельный поиск, анализ информации и проработка учебного материала;
- подготовку к устному опросу (перечень типовых вопросов для текущего контроля в п. 9.6.1);
- подготовку докладов (примерный перечень тем докладов в п. 9.6.2);
- подготовку к десятиминутному тесту (типовой тест в п. 9.6.3).

Систематичность занятий предполагает равномерное, в соответствии с пп. 5.2, 5.4 и 5.6, распределение объема работы в течение всего предусмотренного учебным планом срока овладения дисциплиной «Корпоративная культура на воздушном транспорте» (дисциплина изучается в течение 3-го семестра). Такой подход позволяет избежать дефицита времени, перегрузок, спешки и т. п. в завершающий период изучения дисциплины. Последовательность работы означает преемственность и логику в овладении знаниями по дисциплине «Корпоративная культура на воздушном транспорте». Данный принцип изначально заложен в учебном плане при определении очередности изучения дисциплин. Аналогичный подход применяется при определении последовательности в изучении тем дисциплины.

Завершающим этапом самостоятельной работы является подготовка к сдаче зачета с оценкой по дисциплине, предполагающая интеграцию и систематизацию всех полученных при изучении учебной дисциплины знаний.

Зачет с оценкой (промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Корпоративная культура на воздушном транспорте») позволяет определить уровень освоения обучающимся компетенций (п. 9.5) за период изучения данной дисциплины. Зачет с оценкой предполагает ответы на 2 теоретических вопроса из перечня вопросов, вынесенных на промежуточную аттестацию (п.9.6.4), а также решение ситуационной задачи (п.9.6.5).

Текущий контроль знаний студентов осуществляется:

- по итогам работы на практических занятиях;
- по итогам тестирования;
- по результатам выполнения самостоятельной работы.

В методике преподавания дисциплины учитываются форма обучения, направление и профиль подготовки студентов следующим образом:

- включением соответствующих тем в содержание дисциплины;
- учитывается подготовка, полученная студентами при изучении обеспечивающих дисциплин: «Правоведение», «Теория менеджмента».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 20 «Менеджмента» 14 января 2017 года, протокол № 4.

Разработчик
к.э.н., доцент



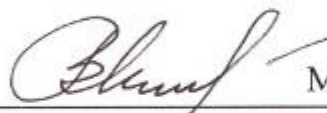
Красненкова О.А.

Заведующий кафедрой № 20
д.т.н., доцент



Маслаков В.П.

Программа согласована.
Руководитель ОПОП
д.т.н., доцент



Маслаков В.П.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 15 февраля 2017 года, протокол № 5.

С изменениями и дополнениями от 30 августа 2017 года, протокол №10 заседания Учебно-методического совета Университета (в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»).