



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

Д.Ю. Михальчевский

«» 2021 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
2021

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 обучающегося к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого, информационно-аналитического и предпринимательского типов.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

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

Дисциплина «Корпоративная культура на воздушном транспорте» является обеспечивающей для дисциплин: «Методы принятия управленческих решений», «Лидерство», «Социальные технологии в управлении авиапредприятиями», «Управление конкурентоспособностью авиакомпаний и главных операторов аэропортов», «Стратегическое управление человеческим капиталом организаций воздушного транспорта», «Статистика гражданской авиации», «Мировая экономика и международные экономические отношения», «Макроэкономика», «Организация производства на воздушном транспорте», «Научно-исследовательская работа обучающегося», «Коммерческая деятельность на воздушном транспорте», «Основы логистики», «Исследование операций на воздушном транспорте», «Менеджмент качества главных операторов аэропортов и авиакомпаний», «Хозяйственные механизмы главных операторов аэропортов и авиакомпаний», «Менеджмент безопасности авиационной деятельности в ГА», «Менеджмент риска авиапредприятий», «Антикризисное управление авиапредприятиями».

Дисциплина изучается во втором семестре.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

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

Код компетенций	Результат обучения: наименование компетенции; индикаторы компетенции
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
ИД ² _{УК1}	Формулирует и анализирует познавательное противоречие на основе: целостности объекта; выявления механизмов его функционирования и многообразных связей во внутренней и внешней среде объекта
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ИД ² _{УК3}	Использует навыки работы в команде, создания команды для выполнения практических задач; участия в разработке стратегии командной работы; навыками эффективной коммуникации в процессе социального взаимодействия
ПК-2	Владеет навыками работы в коллективе авиапредприятия, умеет выстраивать эффективные коммуникации с коллегами и руководством
ИД ² _{ПК2}	Обосновывает применение инструментов прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
ПК-9	Способен анализировать внешнюю среду организаций воздушного транспорта, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей производимой услуги и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структуры рынка и конкурентной среды отрасли
ИД ² _{ПК9}	Владеет способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций воздушного транспорта, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, методами и средствами прогнозирования и формирования потребительского спроса, навыками сбора, обработки и анализа маркетинговой информации.

Планируемые результаты изучения дисциплины:

Знать:

- 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;
- 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.

Уметь:

- разрабатывать программы реформирования корпоративной культуры;
- оценивать условия и последствия реформирования корпоративной культуры;
- оценивать организационные конфликты и обосновывать мероприятий по их предотвращению и разрешению в рамках корпоративной культуры;
- оценивать роль корпоративной культуры в реализации программы организационных изменений.

Владеть:

- методами анализа и реформирования корпоративной культуры;
- навыками анализа условий и последствий реформирования корпоративной культуры;
- 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	Семестр
		2
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа:	38,5	38,5
лекции	18	18
практические занятия	18	18
семинары	-	-
лабораторные работы	-	-
курсовая работа	-	-
Самостоятельная работа студента	36	36
Промежуточная аттестация:	36	36
контактная работа	2,5	2,5
самостоятельная работа по подготовке к экзамену	33,5	33,5

5. Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем дисциплины и формируемых компетенций

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции				Образовательные технологии	Оценочные средства
		УК-1	УК-3	ПК-2	ПК-9		
Тема 1. История возникновения и становления понятия «Корпоративная культура»	8	+				Л, ПЗ, СРС	У, Дд
Тема 2. Функции корпоративной культуры на воздушном транспорте	8	+	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	У, Дд
Тема 3. Модели корпоративной культуры	8		+	+		Л, ПЗ, СРС	У, Дд
Тема 4. Реформирование корпоративной культуры на воздушном транспорте	8	+			+	Л, ПЗ, СРС	У, Дд
Тема 5. Роль корпоративной культуры в реализации организационных изменений	8			+	+	Л, ПЗ, СРС	У, Дд
Тема 6. Роль лидера и управленческой команды авиапредприятия в развитии корпоративной культуры	32	+	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	У, Дд
Всего по дисциплине	72						
Промежуточная аттестация	36						Э
Итого по дисциплине	108						

Сокращения:

Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, У – устный опрос, Дд – доклад, Э – экзамен.

5.2 Темы дисциплины и виды занятий

Наименование темы дисциплины	Л	ПЗ	СРС	Всего часов
Тема 1. История возникновения и становления понятия «Корпоративная культура»	2	2	4	8
Тема 2. Функции корпоративной культуры на воздушном транспорте	2	2	4	8
Тема 3. Модели корпоративной культуры	2	2	4	8
Тема 4. Реформирование корпоративной культуры на воздушном транспорте	2	2	4	8
Тема 5. Роль корпоративной культуры в реализации организационных изменений	2	2	4	8
Тема 6. Роль лидера и управленческой команды авиапредприятия в развитии корпоративной культуры	8	8	16	32
Всего за семестр	18	18	36	72
Промежуточная аттестация				36
Итого по дисциплине				108

Сокращения:

Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента.

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 груп-

повые. 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 Аллен: 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 сопротив-

лением 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. Сопrotивление 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, вклад отечественных исследователей в развитие концепции организационной/корпоративной культуры.	2
2	Практическое занятие № 2. Исследование роли корпоративной культуры на ВТ в адаптации по отношению к внешней среде и преодолении проблем внутренней дезинтеграции. Функции корпоративной культуры: ценностно-образующая, нормативно-регулирующая, познавательная, коммуникационная, мотивирующая	2
3	Практическое занятие № 3. Цели и общая характеристика моделей корпоративной культуры на воздушном транспорте. Современные модели корпоративной культуры и их перспективы в российском обществе	2
4	Практическое занятие № 4. Факторы, вызывающие необходимость реформирования корпоративной культуры. Принципы реформирования корпоративной культуры на воздушном транспорте. Сопротивление изменениям и его причины	2
5	Практическое занятие № 5. Управление изменением корпоративной культуры, в соответствии с выбранной стратегией организации ВТ. Факторы, определяющие силу сопротивления изменениям корпоративной культуры	2
6	Практическое занятие № 6. Развитие профессионализма личности и деятельности - как первое и главное направление формирования корпоративной культуры на ВТ	2
6	Практическое занятие № 7. Понимание лидером авиапредприятия культур и обычаев других стран, знание моделей национально-культурных различий	2
6	Практическое занятие № 8. Ответственность лидера авиапредприятия за управление эволюционным	2

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
	развитием или сохранением базовых корпоративных ценностей в случае изменения внешних/внутренних обстоятельств или смены стратегических приоритетов	
6	Практическое занятие № 9. Формирование корпоративных ценностей как фактора управления эффективностью деятельности в ситуации организационных изменений	2
Итого по дисциплине		18

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен

5.6 Самостоятельная работа студентов

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
1	<ol style="list-style-type: none"> 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]. Подготовка докладов. Подготовка к устному опросу. 	4
2	<ol style="list-style-type: none"> 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]. Подготовка докладов. Подготовка к устному опросу. 	4
3	<ol style="list-style-type: none"> 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]. Подготовка докладов. Подготовка к устному опросу. 	4
4	<ol style="list-style-type: none"> Поиск, анализ информации и проработка учебного материала по теме "Реформирование корпоративной культуры на воздушном транспорте": работа с конспектом лекций и рекомендуемой литературой 	4

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
	[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.	16
Итого по дисциплине		36

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 вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/451227> (дата обращения: 21.01.2021).

2. Алексина, Т. А. Деловая этика : учебник для вузов / Т. А. Алексина. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 384 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06659-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/450264> (дата обращения: 21.12.2020).

3. Константинов, В. В. Профессиональная этика. Тесты : учебное пособие для вузов / В. В. Константинов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 23 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14154-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/467944> (дата обращения: 21.12.2020).

4. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/450247> (дата обращения: 21.12.2020).

5. Тульчинский, Г. Л. Бренд-менеджмент. Брендинг и работа с персоналом : учебное пособие для вузов / Г. Л. Тульчинский, В. И. Терентьева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 255 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05503-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/453092> (дата обращения: 21.12.2020).

б) дополнительная литература:

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

7. Хозяйственный механизм авиатранспортных предприятий: Учеб.пособ. для вузов. Допущ.ФУМО [Текст]. Ч.2: Главные операторы аэропортов / Маслаков В.П., ред. - СПб.: Питер, 2020. - 384с. - ISBN 978-5-4461-1790-1. Количество экземпляров 170.

8. Иванова, Т. Ю. Теория менеджмента. Синергетический менеджмент : учебник для вузов / Т. Ю. Иванова, Э. М. Коротков, В. И. Приходько. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 331 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04857-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/451898> (дата обращения: 21.01.2021).

9. Абчук, В. А. Менеджмент в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 239 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01757-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/451114> (дата обращения: 21.01.2021).

10. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/450529> (дата обращения: 21.01.2021).

11. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика : учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 368 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3585-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/425911> (дата обращения: 21.01.2021).

12. Малюк, В. И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития : учебник и практикум для вузов / В. И. Малюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03338-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/450662> (дата обращения: 21.01.2021).

13. Кафтан, В. В. Деловая этика : учебник и практикум для вузов / В. В. Кафтан, Л. И. Чернышова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03324-3. — Текст : элек-

тронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/450396> (дата обращения: 21.01.2021).

14. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков [и др.] ; под редакцией Э. М. Короткова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07332-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/450048> (дата обращения: 21.01.2021).

15. Организационная культура : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 306 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/432946> (дата обращения: 21.12.2020).

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

16. **Административно-управленческий портал** [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.aup.ru/>, свободный (дата обращения: 21.01.2021).

17. **Журнал «ARS ADMINISTRANDI»** («Искусство управления») [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://ars-administrandi.com/>, свободный (дата обращения: 21.01.2021).

18. **Международный журнал «Проблемы теории и практики управления»** [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ptpmag.ru/>, свободный (дата обращения: 21.01.2021).

19. **Энциклопедия экономиста** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/>, свободный (дата обращения: 21.01.2021).

20. **Aviation Explorer** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.Aviationexplorer.ru>, свободный (дата обращения: 21.01.2021).

21. **Федеральное агентство воздушного транспорта. Росавиация** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://favt.gov.ru/>, свободный (дата обращения: 21.01.2021).

22. **Федеральная служба государственной статистики** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/>, свободный (дата обращения: 21.01.2021).

г) программное обеспечение (лицензионное, свободно распространяемое), профессиональные 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: 21.01.2021).

24. **Консультант Плюс** [Электронный ресурс]: официальный сайт компании Консультант Плюс. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>, свободный (дата обращения: 21.01.2021).

25. **Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU»** [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://elibrary.ru/>, свободный (дата обращения: 21.01.2021).

26. **Электронно-библиотечная система издательства «Лань»** [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://e.lanbook.com>, свободный (дата обращения: 21.01.2021).

27. **Научно-информационное пространство Соционет** [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://socionet.ru/>, свободный (дата обращения: 21.01.2021).

28. **Федеральный образовательный портал ЭСМ** [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>, свободный (дата обращения: 21.01.2021).

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 Bend Joy book R42 15,4 Мультимедийный проектор Mitsubishi XD490U	Microsoft Windows 7 Professional Microsoft Windows Office Professional Plus 2007 Acrobat Professional 9 Windows International Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS Konni- SWOT ANALYSIS Konni - FOREX-SAL

№ 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
			Экран	

8. Образовательные и информационные технологии

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

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 познавательные-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 экзамена.

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

Устный опрос проводится на практических занятиях в течение 10 минут с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся. Также устный опрос проводится для входного контроля по вопросам, перечисленным в п. 9.4.

Доклад – это 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 MS Office PowerPoint.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде экзамена во 2 семестре. Этот вид промежуточной аттестации позволяет оценить уровень освоения студентом компетенций за весь период изучения дисциплины. Экзамен предполагает устные ответы на 2 теоретических вопроса из перечня вопросов, вынесенных на промежуточную аттестацию, а также решение ситуационной задачи.

9.1 Балльно - рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний студентов

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

Вид промежуточного контроля – экзамен (2 семестр).

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	2	3,5	1	
Практическое занятие 1	3	4,5	2	
Лекция 2	2	3,5	3	
Практическое занятие 2	3	4,5	5	
Лекция 3	2	3,5	7	
Практическое занятие 3	3	4,5	9	
Лекция 4	2	3,5	11	
Практическое занятие 4	3	4,5	13	
Лекция 5	2	3,5	15	
Практическое занятие 5	3	4,5	16	
Лекция 6	2	3,5	17	
Практическое занятие 6	3	4,5	18	
Лекция 7	2	3,5	19	
Практическое занятие 7	3	4,5	20	
Лекция 8	2	3	21	
Практическое занятие 8	3	4	22	
Лекция 9	2	3	23	
Практическое занятие 9	3	4	24	
Самостоятельная работа студента				
Итого по обязательным видам занятий	45	70		
Экзамен	15	30		
Итого по дисциплине	60	100		
Перевод баллов БРС в оценку по «академической» шкале				
Количество баллов по БРС		Оценка (по «академической» шкале)		
90 и более		5 – «отлично»		
75÷89		4 – «хорошо»		

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		
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 2 балла. Ведение лекционного конспекта – 1 балл. Активное участие в обсуждении дискуссионных вопросов в ходе лекции – до 0,5 баллов.

Посещение практического занятия с ведением конспекта оценивается в 3 балла. Доклад – до 1 балла. Участие в обсуждении доклада – до 0,5 баллов.

9.3 Темы курсовой работы

Написание курсовых работ учебным планом не предусмотрено.

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

Входной контроль не предусмотрен.

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

Компетенции	Показатели оценивания (индикаторы достижения) компетенций	Критерии оценивания
I этап		
УК-1	ИД ² _{УК1}	Знает: – роль оценки и самооценки личности в структуре корпоративной культуры; – структуру, функции и модели корпоративной культуры, методы диагностики
УК-3	ИД ² _{УК3}	

Компетенции	Показатели оценивания (индикаторы достижения) компетенций	Критерии оценивания
ПК-2	ИД ² _{ПК2}	<p>корпоративной культуры;</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы и методы реформирования корпоративной культуры; – 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>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать программы реформирования корпоративной культуры; – оценивать условия и последствия реформирования корпоративной культуры.
ПК-9	ИД ² _{ПК9}	
II этап		
УК-1	ИД ² _{УК1}	<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.
УК-3	ИД ² _{УК3}	
ПК-2	ИД ² _{ПК2}	

Компетенции	Показатели оценивания (индикаторы достижения) компетенций	Критерии оценивания
ПК-9	ИД ² _{ПК9}	<p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами анализа и реформирования корпоративной культуры; – навыками анализа условий и последствий реформирования корпоративной культуры; – диагностикой организационных конфликтов; – методами проектирования межличностных и групповых коммуникаций в рамках предлагаемой модели корпоративной культуры.

9.5.1 Описание шкал оценивания

Характеристики шкалы оценивания приведены ниже.

1. Максимальное количество баллов за экзамен – 30. Минимальное (зачетное) количество баллов («экзамен сдан») – 15 баллов.

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

3. Экзаменационная 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

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.

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.

Вопросы для промежуточной аттестации в форме экзамена

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. К्लукхона, 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.

Задачи для промежуточной аттестации в форме экзамена

1. *Соответствие инструментов диагностики критериям оценки корпоративной культуры по методике ATAG.* 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	
Партисипативная	

10. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая во 2 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 занятия. 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.

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 фикси-

ровать 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. Рекомендуются 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 рубрикации 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 экзамена.

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-

ся 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);
- подготовку докладов (примерный перечень тем докладов в п. 9.6).

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 2-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 экзамена по дисциплине, предполагающая интеграцию и систематизацию всех полученных при изучении учебной дисциплины знаний.

Экзамен (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. Экзамен предполагает ответы на 2 теоретических вопроса из перечня вопросов, вынесенных на промежуточную аттестацию (п.9.6), а также решение ситуационной задачи (п.9.6).

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 20 «Менеджмента» «26» мая 2021 года, протокол № 7.

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 « 16 » 06 2021 года, протокол № 7.