Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ахвердова Ольга Альбертовна
Должность: Директор
Дата подписания: 14.01.2026 09:47:01
Уникальный программный ключ:
4927f743b64a570c75bc5fbc77ef56d4eb0f1635

ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
_____ О.А. Ахвердова

« 28 » августа 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ Б1.В.15СОВРЕМЕННАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

По направлению подготовки: 38.03.02Менеджмент (уровень бакалавриата)
Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохранения
Квалификация выпускника: бакалавр
Кафедра: менеджмента и экономики

Курс – 4
Семестр – 8
Форма обучения – очно-заочная
Лекции – 18 часов
Практические занятия − 26 часов
Самостоятельная работа – 59,8 часов
Промежуточная аттестация: зачет – 8 семестр
Трудоемкость дисциплины: 3 ЗЕ (108 часов)

Пятигорск, 2026

Рабочая программа дисциплины «Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения «составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 970)

Разработчики программы:
Доцент, канд. соц. наук О.В.Котовская

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и экономики протокол № 1 от «27» августа 2026 г.
Заведующий кафедрой менеджмента и экономики,
канд. экон. наук, доцент Е.А. Сергеева

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных дисциплин
протокол № 1 от «27» августа 2026 г.
Председатель УМК Е.В. Говердовская

Рабочая программа согласована с библиотекой
Заведующая научной библиотекой А.О. Атакуева

Руководителем учебно-методического центра СКФНКЦ ФМБА Лосевой Анжелой Александровной

И.о. декана фармацевтического факультета Е.И. Хартюнова

Рабочая программа утверждена на заседании Центральной методической комиссии
Протокол № 1 от «28» августа 2026 г.

Рабочая программа утверждена на заседании Ученого совета
Протокол № 1 от «28» августа 2026 г.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ). ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

Целью изучения дисциплины «Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения» являетсяприобретение студентами знаний в области управления корпоративной культурой и нравственной саморегуляции профессиональной деятельности в сфере здравоохранения.

Цель изучения дисциплины «Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения» достигается посредством решения в учебном процессе задач:

- изучение исторической эволюции отношений между экономикой имкультурой;
- проведение сравнительного анализа существующих корпоративных культур;
- изучение природы, структуры, функций, основных понятий и ценностей корпоративной культуры;
- ознакомление с методами и способами формирования современной корпоративной культуры.
- раскрытие основных принципов формирования корпоративной культуры, ее функций;
- обучение использованию в практической деятельности методов управления корпоративной культурой;
- воспитание личности, осознающей себя гражданином и защитником своей страны, проявляющей активную гражданскую позицию, демонстрирующий приверженность принципам честности, порядочности, открытости, экономически активный и участвующий в студенческом и территориальном самоуправлении, в том числе на условиях добровольчества, продуктивно взаимодействующий и участвующий в деятельности общественных организаций.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения» относиться к обязательной части, блока 1 «дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Современная корпоративная культура в сфере здравоохранения» изучается на 4 курсе, в восьмом семестре очно-заочной формы обучения.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты освоения ОП (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
		Знать	Уметь	Иметь навык (опыт деятельности)

ПК-3 Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления человеческими ресурсами для достижения целей организации здравоохранения	ПК-3.1 Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкций и документационное обеспечение управленческих решений;	теоретические основы и закономерности развития и функционирования корпоративной культуры; основные элементы корпоративной культуры; факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры; современные методы диагностики корпоративной культуры; - особенности национальных корпоративных культур различных регионов и стран;	применять методы и средства познания, обучения и самоконтроля для интеллектуального развития и приобретения профессиональных компетенций; - проводить аналитическую и исследовательскую работу по оценке состояния корпоративной культуры и принятия эффективных управленческих решений; - формировать корпоративную культуру; - использовать приёмы изменения корпоративной культуры для оптимизации деятельности развития организаци	методами сбора, анализа и обобщения зарубежного и отечественного опыта методов управления корпоративной культурой; навыками формирования корпоративной культуры на предприятии; самостоятельными навыками получения новых знаний, используя современные образовательные технологии; навыками решения профессиональных проблем в соответствии с требованиями современной корпоративной культуры, пониманием социальной значимости своей будущей профессии.

			и здравоохранения;	
	ПК-3.2 Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения.	направления и формы работы по формированию корпоративной культуры в организации здравоохранения, роль руководителя и коллектива исполнителей в ее формировании, современные методы ее диагностики. законодательно-правовые регламенты государства, внутренние документы организации здравоохранения, нормы профессиональной этики и морали.;	на основе аналитической информации, используя соответствующие методы анализа, разрабатывать план развития организации здравоохранения и определять цели ее развития; организовывать и координировать деятельность подразделений, распоряжаться и принимать решения; определять тип культуры, составлять деловой профиль организации и рекомендации по выбору деловой культуры,	определения и оценки делового профиля организации,понятийным аппаратом; современных информационно-коммуникационных технологий.

			разрабатывать,структурировать и обеспечивать корпоративную стратегию;	

В результате освоения дисциплины обучающийся должен	
З.1	**Знать:**
	• современные теории корпоративной культуры; • современные теории и модели поведения организации на различных этапах жизненного цикла; • основные методы исследования и механизмы изменения корпоративной культуры в организациях сферы здравоохранения.
З.2	**Уметь:**
	анализировать содержание корпоративной культуры организации и разрабатывать предложения по формированию, поддержанию и изменению корпоративной культуры в организациях сферы здравоохранения.;
З.3	**Иметь навык (опыт деятельности):**
	• методами анализа корпоративной культуры; • современными технологиями управления корпоративной культурой.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		8
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**48,2**	**48,2**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	**44**	**44**
Лекции	18	18
Лабораторные	-	-
Практические занятия	26	26
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**59,8**	**59,8**
Контроль	**-**	**-**
ИТОГО:Общая трудоемкость	**108**	**108**
	108/3	**108/3**

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование модулей дисциплины	Содержание раздела	Индикатор достижения компетенции
Модуль 1. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры			
1	Модульная единица 1. Организация работы в коллективе, толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Возникновение встречного движения культуры и экономики, их взаимная открытость. Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры	ПК-3.1;
	Модульная единица 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма	Первые корпоративные объединения в Древнем Риме. Возникновение, становление и развитие средневековых корпораций.	ПК-3.1;
Модуль 2. Основные понятия и ценности корпоративной культуры			
	Модульная единица 3. Понятие, структура и типы современной корпоративной культуры	Повышение роли корпоративной этики. Формула «предприятие есть люди». Патерналистские традиции	ПК-3.1;
	Модульная единица 4. Ценности и философия корпоративной культуры	Философия компании. Философия ведущих мировых корпораций.	ПК-3.1;
Модуль 3. Структура современной корпоративной культуры			
	Модульная единица 5. Структура современной корпоративной культуры	Культура трудового процесса. Основные элементы духовной культуры. Факторы изменения корпоративной культуры.	ПК-3.1; ПК-3.2
	Модульная единица 6. Основные функции современной корпоративной культуры	Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу. Влияние устоявшихся норм коллектива на его участников	ПК-3.1; ПК-3.2
Модуль 4. Формирование и развитие корпоративной культуры организации сферы здравоохранения			
2	Модульная единица 7. Координация предпринимательской деятельности	Взаимодействие национальной деловой и корпоративной (организационной) культуры в современном мире.	ПК-3.1; ПК-3.2

		Основные признаки культурной корпорации Модульная единица 8. Формирование и развитие корпоративной культуры предприятия Ценности и организационные нормы как основа формирования корпоративной культуры. Основные параметры социально-психологического смысла корпоративной культуры организации сферы здравоохранения.	
	Модульная единица 9. Современная корпоративная культура в здравоохранении	Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования организации сферы здравоохранения	ПК-3.1; ПК-3.2

6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 1. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма и корпоративной культуры				
Модульная единица 1. Организация работы в коллективе, толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	2	-	4	7
Модульная единица 2. Возникновение и становление корпорации, корпоративизма	2		2	7
Модуль 2. Основные понятия и ценности корпоративной культуры				
Модульная единица 3. Понятие, структура и типы современной корпоративной культуры	2	-	4	7
Модульная единица 4. Ценности и философия корпоративной культуры	2		2	7
Модуль 3. Структура современной корпоративной культуры				
Модульная единица 5. Структура современной корпоративной культуры	2	-	4	7
Модульная единица 6. Основные функции современной корпоративной культуры	2		2	7
Модуль 4. Формирование и развитие корпоративной культуры организации сферы здравоохранения				

Модульная единица 7. Координация предпринимательской деятельности	2		4	9,8
Модульная единица 9. Современная корпоративная культура в здравоохранении	4		4	8
Итого (часов)	18	-	26	59,8
Форма контроля	Зачет			

7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Основная литература

1. Козилова, Л. В. Корпоративная и организационная культура : учебник : [16+] / Л. В. Козилова, В. А. Чвякин, Ю. А. Волкова ; гл. ред. Н. А. Краснова. – Нижний Новгород : Профессиональная наука, 2023. – 131 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701099 – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

2. Беликова, И. П. Управление организационной культурой : учебник : [16+] / И. П. Беликова ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2022. – 244 с. : ил.,

табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700599 – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

8.2. Дополнительная литература

1. Нежельченко, Е. В. Корпоративная культура: учебное пособие : [16+] / Е. В. Нежельченко, С. Н. Ясенок. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 72 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602413 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2015-7. – Текст : электронный.

2. Рыбина, З. В. Корпоративная социальная ответственность : учебное пособие : [16+] / З. В. Рыбина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 223 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597420 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-0692-2. – DOI 10.23681/597420. – Текст : электронный.

8.3. Лицензионное программное обеспечение

1. MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод. Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно.
2. Операционные системы OEM (на OSWindows 95c предустановленным лицензионным программным обеспечением): OSWindows 95, OSWindows 98; OSWindowsME, OSWindowsXP; OSWindows 7; OSWindows 8; OSWindows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно.
3. Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112140152020635.
4. GoogleChrome Свободное и/или безвозмездное ПО;
5. Браузер «Yandex» (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО
6. 7-zip (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО
7. AdobeAcrobatDC / AdobeReader Свободное и/или безвозмездное ПО
8. VooVmeeting Свободное и/или безвозмездное ПО

8.4. Современные профессиональные базы данных

1. ecsocman.hse.ru - Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал
2. clarivate.ru - Мультидисциплинарная база с большей представленностью изданий по наиболее актуальным для российской науки предметным областям.
3. http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/ - Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам
4. www.elibrary.ru - Научная электронная библиотека.

8.5. Информационные справочные системы

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru;

2. https://rosstat.gov.ru/ - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ,

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) ауд. 9	**Учебное оборудование:** Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (10 шт.), стул ученический (20 шт); Стационарная доска; **Технические средства обучения:** Ноутбук с подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ; мультимедийное оборудование (видеопроектор, экран).
Помещение для самостоятельной работы ауд. 3	**Учебное оборудование:** Стол ученический (2 шт.), стул ученический (4 шт); **Технические средства обучения:** компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (2 шт)

10. ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

– Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

– Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 N 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств

обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

– присутствие ассистента. оказывающего обучающемуся необходимую помощь:

– обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря. к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации:

3.Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально- технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров: наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в

соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написание рефератов, выполнение практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

11.2.ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, решение ситуационных задач, оценка освоения практических навыков (умений), собеседование по контрольным вопросам**.**

11.2.1. Вопросы для устного опроса на практических занятиях

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.1 Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкций и документационное обеспечение управленческих решений;

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает теоретические основы и закономерности развития и функционирования корпоративной культуры; основные элементы корпоративной культуры; факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры; современные методы диагностики корпоративной культуры; особенности национальных корпоративных культур различных регионов и стран;

№	Вопрос	Эталонный ответ
1.	Становление современной корпоративной культуры.	Современная корпоративная культура формируется под влиянием глобализации, технологий и новых управленческих подходов. Она основана на ценностях, прозрачности, инновациях и вовлечённости сотрудников, способствуя устойчивому развитию и конкурентоспособности организации.
2.	Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры.	Материальная составляющая — офис, форма, символика, технологии. Духовная — ценности, нормы, традиции, стиль общения. Вместе они формируют имидж компании и влияют на поведение персонала и корпоративную идентичность.
3.	Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности.	Корпоративная культура укрепляет чувство принадлежности к организации. Общие ценности, ритуалы и цели формируют коллективную идентичность, повышают лояльность, сплочённость и мотивацию сотрудников к достижению общих результатов.
4.	Создание «команд» как	В американской культуре акцент делается на командную работу, инициативу и результат. Команды формируются

	отличительная особенность американской корпоративной культуры.	гибко, по проектам, с чётким распределением ролей. Это способствует инновациям, высокой продуктивности и быстрому принятию решений.
5.	Повышение роли корпоративной этики.	Корпоративная этика регулирует поведение сотрудников и руководства. Её усиление связано с необходимостью сохранить доверие клиентов, избежать скандалов и соответствовать стандартам устойчивого развития и социальной ответственности.
6.	Особенности японской корпоративной культуры.	Характерны долгосрочная занятость, коллективизм, уважение к иерархии, преданность компании. Решения принимаются коллективно, акцент на гармонии, непрерывном совершенствовании (кайзен) и взаимной ответственности работников и руководства.
7.	Основные принципы японского менеджмента.	Пожизненный найм, коллективное принятие решений (ринги), система старшинства, кайзен (постоянное улучшение), высокая лояльность к компании. Эти принципы способствуют стабильности, качеству и долгосрочному развитию японских предприятий.
8.	Концепция НМО в здравоохранении.	Непрерывное медицинское образование (НМО) — обязательная система обучения врачей после получения диплома. Обеспечивает актуализацию знаний, соответствие современным стандартам и поддержание профессиональной компетентности на протяжении всей карьеры.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.2 Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает направления и формы работы по формированию корпоративной культуры в организации здравоохранения, роль руководителя и коллектива исполнителей в ее формировании, современные методы ее диагностики; законодательно-правовые регламенты государства, внутренние документы организации здравоохранения, нормы профессиональной этики и морали.;

№	Вопрос	Эталонный ответ
1.	Что такое чувство коллективной идентичности?	Чувство коллективной идентичности — это осознание принадлежности к группе, основанное на общих ценностях, целях и опыте. Оно укрепляет сплочённость, повышает лояльность сотрудников и способствует эффективной совместной работе в организации.
2.	Каким образом корпоративная культура влияет на экономическое сознание коллектива данного	Корпоративная культура формирует отношение сотрудников к труду, прибыли и расходам. Она воспитывает ответственность, бережливость и ориентацию на результат, способствуя

	предприятия?	рациональному использованию ресурсов и достижению экономических целей компании.
3.	Принципы формирования американской корпоративной культуры.	Американская корпоративная культура основана на индивидуализме, конкуренции, ориентации на результат и инициативе. Поощряется предпринимательское мышление, личная ответственность, быстрое принятие решений и эффективность в достижении целей.
4.	Организационная структура американской компании, ее периодические коррективы.	Американские компании часто используют гибкие, плоские структуры с децентрализацией власти. Структура регулярно корректируется под изменения рынка, внедрение технологий и стратегические цели, что обеспечивает адаптивность и оперативность управления.
5.	Назовите важные характеристики эффективной организационной структуры.	Эффективная структура характеризуется чётким распределением обязанностей, прозрачностью коммуникаций, гибкостью, минимумом бюрократии и способностью быстро реагировать на изменения. Она оптимизирует использование ресурсов и способствует достижению стратегических целей.
6.	Какую цель преследует создание такой организационной структуры, которая соответствует потребностям бизнеса и наилучшим образом использует способности людей?	Цель — повысить эффективность управления, обеспечить оперативность, мотивировать персонал и максимально использовать его потенциал. Хорошая структура способствует устойчивому развитию, инновациям и конкурентоспособности компании.
7.	Назовите отличительную особенность американской корпоративной культуры.	Отличительная особенность — ориентация на результат и индивидуальную ответственность. Успешность оценивается по достижениям, поощряется инициатива, конкуренция и быстрая карьера, что стимулирует высокую производительность и инновационность.

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решение задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы;

	- все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленный вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются не точности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.1 Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкций и документационное обеспечение управленческих решений;

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает теоретические основы и закономерности развития и функционирования корпоративной культуры; основные элементы корпоративной культуры; факторы, влияющие на особенности корпоративной культуры; современные методы диагностики корпоративной культуры; особенности национальных корпоративных культур различных регионов и стран;

1. Какое из словосочетаний близко по смыслу к понятию «корпоративная культура»?

а) организационная культура;

б) корпоративный дух;

в) философия организации;

г) социокультура организации;

д) организационное развитие;

е) социально-психологический климат.

2. Диагностика корпоративной культуры возможна следующими методами:

а) интервью;

б) включенное наблюдение;

в) анализ документов;

г) анкетный опрос;

д) тест;

е) экспертный опрос.

3. При диагностике корпоративной культуры учитывается мнение:

а) собственников компании;
б) прессы;
в) клиентов компании;
г) сотрудников компании;
д) контролирующих органов;
е) практикантов.

4. При диагностике корпоративной культуры изучаются следующие ориентации компании:
а) на технологию;
б) на клиентов;
в) на компанию;
г) на коммуникации;
д) на издержки;
е) на сотрудников.

5. Оценка корпоративной культуры возможна на основе:
а) результатов компании;
б) собственников компании;
в) миссии развития компании;
г) стратегии развития компании;
д) ценностей компании;
е) клиентов компании.

6. Изменение корпоративной культуры включает в себя:
а) смена организационной символики и обрядности;
б) смена акцентов в кадровой политике;
в) изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера;
г) изменение стиля управления кризисом или конфликтом;
д) перепроектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения;
е) изменение критерия стимулирования.

7. Какая из функций корпоративной культуры помогает организации выжить в условиях конкурентной борьбы:
а) ценностно-образующая;
б) коммуникационная;
в) инновационная;
г) познавательная;
д) стабилизационная;
е) нормативно-регулирующая.

8. Какая из функций корпоративной культуры ведет к идентификации сотрудником себя с организацией:
а) ценностно-образующая;
б) нормативно-мотивирующая;
в) коммуникационная;
г) нормативно-коммуникационная;
д) познавательная;
е) стабилизационная;
ж) нормативно-регулирующая;
з) инновационная.

9. Благодаря какой функции корпоративной культуры усиливается вовлеченность каждого работника в дела организации:

а) ценностно-образующая;

б) нормативно-мотивирующая;

в) коммуникационная;

г) нормативно-коммуникационная;

д) мотивирующая;

е) познавательная;

ж) стабилизационная;

з) нормативно-регулирующая;

10. Назначение какой функции корпоративной культуры заключается в формировании у людей взглядов и отношений к смыслу жизни:

а) ценностно-образующая;

б) нормативно-мотивирующая;

в) коммуникационная;

г) нормативно-коммуникационная;

д) мотивирующая;

е) познавательная;

ж) нормативно-регулирующая.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.2 Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает направления и формы работы по формированию корпоративной культуры в организации здравоохранения, роль руководителя и коллектива исполнителей в ее формировании, современные методы ее диагностики; законодательно-правовые регламенты государства, внутренние документы организации здравоохранения, нормы профессиональной этики и морали.;

1. Динамичное предпринимательское и творческое место работы характеризует:

а) клановую культуру;

б) адхократическую культуру;

в) иерархическую культуру;

г) рыночную культуру.

2. Ориентированность на результаты, жестко проводимая линия на конкурентоспособность характеризуют:

а) клановую культуру;

б) адхократическую культуру;

в) иерархическую культуру;

г) рыночную культуру.

3. Какая культура свойственна организациям, провозглашающим своей миссией служение человеку:

а) авторитарная культура;

б) бюрократическая культура;

в) культура, ориентированная на задачу;

г) культура, ориентированная на человека.

4. Характерным признаком какой культуры является концентрация ценностей вокруг качественных показателей деятельности:

а) авторитарная культура;

б) бюрократическая культура;

в) культура, ориентированная на задачу;

г) культура, ориентированная на человека.

5. Какой культуре присуще такие черты как индивидуализм, эгалитаризм, прямолинейность:

а) западной деловой культуре;

б) восточной деловой культуре.

6. Какой культуре присуще такие черты как коллективизм, жесткая иерархия, учтивость:

а) западной деловой культур;

б) восточной деловой культуре.

7. В какой культуре относятся ко времени как к ресурсу, который надо планировать и рационально использовать:

а) западной деловой культуре;

б) восточной деловой культуре.

8. На каком из уровней проявления корпоративной культуры развивается сходство групповых норм:

а) на уровне личности;

б) на уровне группы;

в) на уровне организации.

9. На каком из уровней проявления корпоративной культуры происходит формирование ценностей, норм организационного поведения:

а) на уровне личности;

б) на уровне группы;

в) на уровне организации.

10. На каком из уровней проявления корпоративной культуры появляется чувство «мы» по отношению к сотрудникам других подразделений:

а) на уровне личности;

б) на уровне группы;

в) на уровне организации.

Критерии оценки тестирования

<table>
<tr><th>Оценка по 100-балльной системе</th><th>Оценка по системе «зачтено - не зачтено»</th><th colspan="2">Оценка по 5-балльной системе</th><th>Оценка по ECTS</th></tr>
<tr><td>96-100</td><td>зачтено</td><td rowspan="2">5</td><td rowspan="2">отлично</td><td>A</td></tr>
<tr><td>91-95</td><td>зачтено</td><td>B</td></tr>
<tr><td>81-90</td><td>зачтено</td><td rowspan="2">4</td><td rowspan="2">хорошо</td><td>C</td></tr>
<tr><td>76-80</td><td>зачтено</td><td>D</td></tr>
<tr><td>61-75</td><td>зачтено</td><td>3</td><td>удовлетворительно</td><td>E</td></tr>
<tr><td>41-60</td><td>не зачтено</td><td rowspan="2">2</td><td rowspan="2">неудовлетворительно</td><td>Fx</td></tr>
<tr><td>0-40</td><td>не зачтено</td><td>F</td></tr>
</table>

11.2.2. СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.1 Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкций и документационное обеспечение управленческих решений;

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Умеет применять методы и средства познания, обучения и самоконтроля для интеллектуального развития и приобретения профессиональных компетенций; проводить аналитическую и исследовательскую работу по оценке состояния корпоративной культуры и принятия эффективных управленческих решений; формировать корпоративную культуру; использовать приёмы изменения корпоративной культуры для оптимизации деятельности развития организации здравоохранения;

Ситуационная задача

Американская компания «Спейс» является крупной прибыльной фирмой, работающей в области высоких технологий. Она занимается разработкой и производством электронной продукции в основном для космической отрасли и специализированных промышленных производств. Результаты исследований «Спейса» имеют важное значение для обеспечения национальной безопасности, а производственный научный потенциал фирмы оценивается очень высоко. Президент компании Джон Доуд в свое время был преподавателем в одном из крупных государственных университетов на кафедре электроники. После прихода в «Спейс» он быстро сделал карьеру и стал президентом фирмы. Доуд — упрямый, высокомерный руководитель, всегда нацеленный на результат. Его правила игры заключаются в том, чтобы давать сотрудникам сложные задания и поощрять самых умных и исполнительных. Если кто-то совершает промах, его тут же вызывают к президенту «на ковер». Когда Доуд уверен, что кто-либо не выполняет свою работу, он может сказать об этом прямо в лицо. Основные подразделения компании «Спейс» — производственный отдел и отдел НИОКР, являющийся гордостью Доуда. Большинство работающих на фирме — это высококвалифицированные физики. Президент убежден, что его компания будет процветать ровно столько, сколько под ее крышей имеется такой штат специалистов. И действительно, «Спейс» развивается, а для сотрудников, проявивших себя с лучшей стороны, всегда имеется возможность повышения. Вдобавок, условия работы ведущих специалистов великолепные: в их распоряжении лучшие лаборатории, их офисы удобно расположены и красиво обставлены. В конце 80-х годов компания получила правительственный заказ на разработку специализированных компьютеров. В результате многие сотрудники компании, в том числе и президент, остановились на мысли о портативном компьютере. Доуд поставил перед исследовательской группой задачу разработки самих ноутбуков и их математического обеспечения. Он и его подчиненные составили очень смелый график разработки компьютера и его вывода на рынок. В это же время Доуд принял ряд кадровых решений. В частности он назначил вице-президентом по маркетингу новую сотрудницу Сар Кэннингэм, которую переманил из крупной сбытовой компании, расположенной в Калифорнии. Там она занимала пост ведущего менеджера в отделе по сбыту

комплектующих изделий и со своей работой справлялась успешно. Саре было 35 лет, она жила одна. Сара набрала в свой отдел новых сотрудников — маркетологов очень высокой квалификации, и разработка кампании по сбыту ноутбуков началась. Однако вскоре отдел маркетинга столкнулся с рядом проблем. Первым, что вызывало недоумение, были сами помещения отдела и его местоположение. Офисы отдела маркетинга находились в пяти километрах от основных офисов компании, и хотя были опрятными и обставленными по последнему слову техники, но все равно меньше, чем у других сотрудников такого же уровня. К тому же Саре не удавалось заставить Доуда прислушаться к проблемам маркетинга: все руководство компании было с головой погружено в техническую сторону вопроса разработки нового продукта. Саре приходилось получать одобрение своих программ у исполнительной группы, в которую входили лишь инженеры. Все сложнее становилось получать затребованную информацию. Вскоре сроки реализации проекта стали расходиться с запланированными. Лучший инженер, прикрепленный к проекту Сары, был переведен на новый госзаказ. По компании поползли слухи, что проектная группа столкнулась с некоторыми трудностями, и что проект скоро закроют. Джон Доуд собрал руководителей, ответственных за проект. Он был практически взбешен достигнутыми результатами и сказал: «Я не знаю, почему вы не можете заставить эту штуку работать. В вашем распоряжении лучшие умы нации. Я потратил уйму средств на проект. Если он провалится — это будет ваша вина. И каждого я заставлю персонально за это ответить». Сара обеспокоилась. Ей казалось, что критика несправедлива. Она спросила Доуда: «Вам не кажется, что ваше решение немного грубовато? В конце концов, у нас действительно есть некоторые технические затруднения, а наш лучший специалист переведен на другой проект». Доуд глянул на нее свирепо и сказал: «Сара, я не знаю, какого черта ты делала в магазине, где ты работала. Здесь мы работаем с железом, а не с тряпками. Мы работаем на результат. Это все, чего я хочу. Если ты не можешь добиться результатов, то можешь поискать себе другую работу». Потом он повернулся и вышел из комнаты. Сара не знала, что ей делать, но Джон Райе, правая рука Джима Харрисона, основателя компании, наклонился к ней и сказал: «Не переживай. Старик в своем обычном репертуаре. Это всегда случается, когда что-то идет не по плану. Он скоро будет в порядке и ты тоже». Однако Сара не была в этом уверена.

Опишите организационную культуру в компании «Спейс».

Ответ:

В компании Спейс центристская (силовая) культура, которая формируется главным образом в том случае, когда глава организации является не просто ее руководителем, но и хозяином. Главные источники влияния — персональная власть и контроль руководителя над ресурсами. Чаще всего у такого руководителя есть некоторое количество особо приближенных сотрудников. Основу такой культуры, как правило, составляют власть и жесткий контроль. Многие компании на этапе формирования имеют именно такую структуру. Отличительная особенность такой культуры состоит в том, что компания очень мобильна и легко приспосабливается к любым изменениям на рынке. Правда, мобильность компании прямо пропорциональна мобильности лидера центристской организации. Проблема данного типа культуры состоит в том, что она может препятствовать росту организации: человек, возглавляющий ее, зачастую не желает делегировать полномочия. В этих условиях контролировать деятельность 30-60 человек более или менее возможно, но при большем количестве сотрудников это становится нереальным. Таким образом, стремление сохранить власть в одних руках приводит к

сдерживанию роста организации. Организационно-культурные отношения такой организации вращаются вокруг центра, власть которого распространяется к периферии. Центр имеет в своем распоряжении ресурсы, функциональные и специализированные связи, которые находятся в его непосредственном подчинении. Эта культура носит властный характер, поскольку принимаемые решения являются результатом скорее интуиции и власти руководителя, нежели определенной процедуры или рационального подхода. В такой ситуации часто наблюдается большая текучесть кадров среди менеджеров среднего звена, поскольку не наблюдается соответствие их обязанностей и полномочий: многие работники могут участвовать в решении того или иного вопроса, но принимает решение только один человек. Корпоративная культура такого типа может характеризоваться неправильными стратегическими решениями, низким моральным духом и большой текучестью кадров.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.2

Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Умеет на основе аналитической информации, используя соответствующие методы анализа, разрабатывать план развития организации здравоохранения и определять цели ее развития; организовывать и координировать деятельность подразделений, распоряжаться и принимать решения; определять тип культуры, составлять деловой профиль организации и рекомендации по выбору деловой культуры, разрабатывать, структурировать и обеспечивать корпоративную стратегию;

Ситуационная задача

В 2001 г. одно из старейших российских кондитерских предприятий отметило свое 150-летие. Сегодня «Красный Октябрь» — это 20% производства всего российского шоколада, 10% — карамели, около 25% ириса и около 10% глазированных конфет. В самом центре Москвы на площади 6 гектаров располагаются цеха, оснащенные современным оборудованием, где выпускается более 60 тысяч тонн разнообразной кондитерской продукции. Сейчас на предприятии работает более трех тысяч человек, а начиналось все с небольшой мастерской по производству шоколада и конфет. В1851 г. Фердинанд Теодор фон Эйнем открыл в Москве на Арбате кондитерскую, при которой была небольшая мастерская по изготовлению шоколада. В 1856 г. открывается первая шоколадная фабрик. Партнером Эйнема стал талантливый предприниматель Юлиус Гейс. В 1886 г. производство называлось «Товарищество шоколада, конфет и чайных печений «Эйнем». Москвичам предлагался широкий ассортимент карамели, конфет, шоколада, пастилы, печенья, бисквитов, пряников и глазированных фруктов. Благодаря отличному качеству и умелой рекламе продукция пользовалась огромным спросом. Большое внимание уделялось выбору названий, разработке упаковки, дорогой отделке. Коробки с продукцией отделывались шелком, бархатом, кожей. Рекламу фирме несли театральные программы, наборы-сюрпризы с вложенными в коробку конфет открытками или нотами специально сочиненных мелодий — «Вальс-монпансье» или «Кекс-галоп». Имя Эйнема в

те годы звучало повсюду, фирма развивалась и процветала. Гейс приглашал на работу лучших кондитеров, обновлял оборудование, заботился о благополучии рабочих. Большинство кондитеров составляли выходцы из подмосковных деревень. Они жили в фабричном общежитии и питались в столовой. Администрация фабрики предоставляла работникам некоторые льготы: для детей-подмастерьев была открыта школа; за 25 лет безупречной службы выдавался серебряный именной знак и назначала пенсия; была создана больничная касса, оказывавшая нуждающимся материальную помощь. В годы Первой мировой войны фирма «Эйнем» занималась благотворительной деятельностью: делала денежные пожертвования, организовала лазарет для раненых солдат, отправляла на фронт вагоны с печеньем. Продукция, которая и сегодня является визитной карточкой предприятия, производится на «Красном Октябре» с начала XX: шоколад «Золотой ярлык», конфеты «Трюфель» и «Мишка косолапый», ирис «Кис-кис», конфеты «Сливочная помадка с цукатом», «Сливочная тянучка». После революции в 1918 г. фабрика была национализирована и переименована в «Государственную кондитерскую фабрику № 1 (бывш. Эйнем)». В 1922 г. она получила название «Красный Октябрь», которое носит до сих пор. За 150 лет существования фабрика не раз оказывалась в кризисных ситуациях. В 1918 г. к моменту национализации фабрика имела лучшее оснащение в своей отрасли и обладала значительными запасами сырья, поэтому здесь сконцентрировалось все кондитерское производство страны. Большинство работников остались на своих местах. Рецептуру, которой владели старые мастера, удалось восстановить. В годы Великой Отечественной войны около 500 работников «Красного Октября» ушли на фронт, но фабрика продолжала функционировать. Помимо обычных кондитерских изделий стали производиться пищевые концентраты для фронта, а также шоколад «Гвардейский», разработанный специально для летчиков. Выполнялись также военные заказы — пламегасители, сигнальные шашки, детали бензобаков, самолетов и пр. В результате экономического кризиса 17 августа 1998 г. в России Октябрь» было вынуждено поднять цены на свою продукцию, и хотя покупательский спрос стал падать, ни московская кондитерская фабрика, ни дочерние предприятия не прекращали работу ни на один день. Даже ассортимент выпускаемой продукции остался прежним. Валютное сырье старались заменять отечественным, частично переходили на выпуск новой продукции. К концу 1998 г. объем производства увеличился, спрос на продукцию стабилизировался. «Красный Октябрь» вышел из трудной ситуации, полностью сохранив свой штат. На «Красном Октябре» работает более десяти трудовых династий, в которых опыт передается из поколения в поколение. Предприятие заботится также о подготовке молодых кадров. На фабрике стабильно выплачивается заработная плата, а для акционеров пенсионного возраста создан внебюджетный пенсионный фонд. Финансируется содержание столовой с двухсменным горячим питанием, лечебно-оздоровительного центра и профилактория для сотрудников, а для их детей имеются детский сад-ясли и подмосковный лагерь. Фабрика оказывает своим работникам финансовую помощь на приобретение жилья, выдает беспроцентные ссуды. На сегодняшний день в группу предприятий Октябрь» входит несколько подразделений: московская кондитерская фабрика «Красный Октябрь», производство № 1; фабрики с различной кондитерской специализацией в Рязани, Коломне, Егорьевске, Тамбове, Туле, Пензе, Йошкар-Оле, Биробиджане. Акционерное общество выкупило 99,8% акций Санкт-Петербургской кондитерской фабрики им. Самойловой, принадлежавших американской фирме «Краф Фудс Интернэшнл». Марка «Красный Октябрь» — это российские традиции

качества. Предприятие применяет только натуральные продукты и не использует искусственные добавки. Все сырье и готовая продукция соответствуют нормам ГОСТ. Проводится постоянный контроль качества на всех стадиях производства. Дегустационный Совет фабрики тестирует весь ассортимент продукции, постоянно внося замечания и предложения. Предприятие доверяет мнению и вкусу своих потребителей. «Красный Октябрь» постоянно проводит дегустации своей продукции в фирменных магазинах, после которых участники заполняют анкеты. На фабрику приходит множество писем. Изучая и анализируя полученную информацию, фабрика имеет возможность учитывать пожелания потребителей. «Красный Октябрь» придает большое значение внешнему оформлению изделий. На коробках можно увидеть изображения работ мастеров Федоскина, Жостова, Хохломы и Гжели, дымковской игрушки. Потребители принимают участие в разработке новых изделий на специальных конкурсах, где предлагают оригинальные названия, рецепты и варианты этикеток. На фабрике работает программа благотворительной помощи. «Красный Октябрь» осуществляет пожертвования в Фонд воссоздания храма Христа Спасителя, принимает участие в возрождении Храма Николы на Берсеневке, отчисляет средства в Российский фонд мира, сотрудничает в социальной и культурной сферах с большим десантным кораблем «Азов» Черноморского флота, оказывает поддержку организациям инвалидов, пенсионеров, спортивным и медицинским организациям, а также учебным заведениям. За 150 лет своего существования «Красный Октябрь» получил множество почетных наград, дипломов, золотых и серебряных медалей, знаков отличия. Предмет особой гордости фабрики — Гран-при Всемирной выставки в Париже (1900), Гран-при Международной выставки в Брюсселе (1958), Гран-при в г. Нижний Новгород (2000), Диплом «100 лучших товаров России» (1998, 1999, 2000), Золотая медаль в г. Пловдив (1998, 2000), Золотая медаль «Полагра» в Польше (1999), «Народная марка России» (1998, 1999, 2000), «Товар года» (1999, 2000), Платиновый знак качества XXI в. (2000), Золотая медаль выставки «Российские продукты питания» (2001), Гран-при и четыре золотых медали выставки WORLD FOOD MOSCOW (2001) и др. Стратегической целью Октябрь» является устойчивое удержание 10%-ной доли российского рынка кондитерских изделий.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте организационную культуру предприятия. Какие можно отметить общие черты организационной культуры товарищества «Эйнем» конца XIX в. и Октябрь» начала XXI в.?

Забота о благополучии рабочих, поддержание корпоративного духа, предоставление своим сотрудникам льгот и привилегий.

2. Оцените по 10-балльной шкале силу корпоративного духа работников фабрики. Какие действия руководства способствуют укреплению корпоративного духа?

Ответ:

Силу корпоративного духа работников фабрики можно оценить на 10 баллов, возможно, благодаря корпоративному духу фабрика ни разу и не закрылась, даже в кризисное время. Укреплению корпоративного духа способствует то, что опыт работы передается из поколения в поколения уже более 10 династий. Предприятие заботится также о подготовке молодых кадров. На фабрике стабильно выплачивается заработная плата. Финансируется содержание столовой с двухсменным горячим питанием, лечебно-оздоровительного центра и профилактория для сотрудников, а для их детей имеются детский сад-ясли и подмосковный лагерь. Фабрика оказывает своим работникам

финансовую помощь на приобретение жилья, выдает беспроцентные ссуды. Руководство компании клиенториентированно, проводит дегустации продуктов, разрабатывает новые технологии производства. Таким образом, сотрудники мотивированы и совершенствуются.

11.2.3. ЗАДАНИЯ ПО ОЦЕНКЕ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.1 Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкций и документационное обеспечение управленческих решений;

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Владеет методами сбора, анализа и обобщения зарубежного и отечественного опыта методов управления корпоративной культурой; навыками формирования корпоративной культуры на предприятии; самостоятельными навыками получения новых знаний, используя современные образовательные технологии; навыками решения профессиональных проблем в соответствии с требованиями современной корпоративной культуры, пониманием социальной значимости своей будущей профессии.

Задача

Выполнить диагностику корпоративной культуры организаций .
Карта экспертной оценки силы культуры управления организаций:

Структурные элементы культуры	Организация №1	№2	№3	№4	№5	Коэффициент зна чимости
Культура условий труда	1	5	4	2	2	0,10
Культура управления	2	4	3	1	2	0,15
Культура производства	3	3	2	2	1	0,10
Культура персонала	4	4	1	1	3	0,15
Культура коммуникаций	5	5	3	2	2	0,07
Культура взаимоотношений с контрагентами	3	4	2	1	4	0,08
Культура инноваций	2	5	4	3	1	0,09
Культура организации труда	1	4	3	4	3	0,07
Культура социального обеспечения	4	5	1	2	2	0,09
Экономическая культура	2	5	2	1	4	0,10

Решение задачи:

Корпоративная культура – это совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации. Компонентами корпоративной культуры являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Обычно существующая в организациях корпоративная культура – сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения.

Современные руководители и управляющие рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчать продуктивное общение между ними. Они стремятся создать собственную культуру для каждой организации так, чтобы все служащие понимали и придерживались ее. Современные организации, как правило, представляют собой поликультурные образования.

Рассчитываем суммарное значение индикаторов по каждой организации с учетом коэффициента значимости каждого индикатора:

- организация №1:

1*0,1+2*0,15+3*0,1+4*0,15+5*0,07+3*0,08++2*0,09+1*0,07+4*0,09+2*0,10=2,70 балла;

- организация №2:

5*0,1+4*0,15+3*0,1+4*0,15+5*0,07+4*0,08++5*0,09+4*0,07+5*0,09+5*0,10=4,35 балла;

- организация №3:

4*0,1+3*0,15+2*0,1+1*0,15+3*0,07+2*0,08++4*0,09+3*0,07+1*0,09+2*0,10=2,43 балла;

- организация №4:

2*0,1+1*0,15+2*0,1+1*0,15+2*0,07+1*0,08++3*0,09+4*0,07+2*0,09+1*0,10=1,75 балла;

- организация №5:

2*0,1+2*0,15+1*0,1+3*0,15+2*0,07+4*0,08++1*0,09+3*0,07+2*0,09+4*0,10=2,39 балла.

Наилучшим образом корпоративная культура организована в организации №4, наихудший уровень имеет организация №2.

Слабые стороны корпоративной культуры:

- организация №1:
  - культура персонала;
  - культура коммуникаций;
  - культура социального обеспечения;
- организация №2:
  - культура условий труда;
  - культура управления;
  - культура персонала;
  - культура коммуникаций;
  - культура взаимоотношений с контрагентами;
  - культура инноваций;
  - культура организации труда;

- культура социального обеспечения;
- экономическая культура;
- организация №3:
- культура условий труда;
- культура инноваций;
- организация №4:
- культура организации труда;
- организация №5:
- культура взаимоотношений с контрагентами;
- экономическая культура.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:
ПК-3.2 Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Владеет определения и оценки делового профиля организации, понятийным аппаратом; современных информационно-коммуникационных технологий

Задача

Корпоративная культура предполагает наличие в организации общих ценностей, убеждений, норм, ожиданий. Именно они связывают людей и организацию в единую систему. Корпоративная культура дает людям возможность отождествлять себя с организацией, воспитывает чувство приверженности, ответственности за все происходящее, осознание важности коммуникаций, создает основу для стабильности, контроля и единого направления.

Когда возможно создание эффективной корпоративной культуры?

Решение:

Создание эффективной корпоративной культуры возможно тогда, когда:
1)существует четкое видение направления движения организации;
2)руководство активно привержено новым ценностям и осознает необходимость перемен;
3)руководители всеми своими поступками и поведением символизируют происходящие в корпоративной культуре перемены;
4)культурные перемены должны быть поддержаны всеми существующими системами в организации;
5)создается команда единомышленников.

Критерии оценивания практических заданий

Решения практического	Критерии оценивания
	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное выполнение

задания	задания
	«4» (хорошо) –в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при выполнении задания.
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

11.3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Промежуточная аттестация включает следующие типы заданий: решение ситуационной задачи, собеседование по контрольным вопросам

11.3.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УМЕНИЙ И ПО ОЦЕНКЕ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ПК-3.1 Разрабатывает организационные структуры организаций здравоохранения, положения о подразделениях, должностные инструкций и документационное обеспечение управленческих решений;

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Умеет применять методы и средства познания, обучения и самоконтроля для интеллектуального развития и приобретения профессиональных компетенций; проводить аналитическую и исследовательскую работу по оценке состояния корпоративной культуры и принятия эффективных управленческих решений; формировать корпоративную культуру; использовать приёмы изменения корпоративной культуры для оптимизации деятельности развития организации здравоохранения; Владеет методами сбора, анализа и обобщения зарубежного и отечественного опыта методов управления корпоративной культурой; навыками формирования корпоративной культуры на предприятии; самостоятельными навыками получения новых знаний, используя современные образовательные технологии; навыками решения профессиональных проблем в соответствии с требованиями современной корпоративной культуры, пониманием социальной значимости своей будущей профессии.

Задание 1

Может ли корпоративная культура снизить стрессовое состояние сотрудников и повлиять на служебную дисциплину, в том числе на искоренение прогулов в организации?

Решение:

Работодатель должен уделять внимание не только эффективности и производительности труда, но и состоянию своих подчиненных. Чтобы заинтересовывать подчиненных в том, что они всегда востребованы, работодателям необходимо применять творческий подход. Для этого работодателям необходимо развивать свою деятельность и в направлении по развитию оздоровительных программ, таких как:

- на наличие медицинского обеспечения, как на признак стабильности и процветания организации (договорные основы с определённым медицинским учреждением, куда направляются сотрудники для медицинского обследования):

- направленных на удовлетворение моральных и творческих потребностей (организация творческих вечеров, посещения музеев, тренинги и т. д.);

- индивидуальные оздоровительные, которые могут отвечать потребностям каждого сотрудника (организация посещения бассейнов, спортивных клубов аэробики, спортзалов и т. д.).

Задача работодателя в этом направлении усложняется, так как он должен соискать таких поставщиков услуг, которые будут максимально отвечать потребностям организации.

При наличии данной корпоративной культуры у сотрудников появляется стимул выполнять свои должностные обязанности на более высоком уровне и соблюдать служебную дисциплину.

Задание 2

Американская компания «Спейс» является крупной прибыльной фирмой, работающей в области высоких технологий. Она занимается разработкой и производством электронной продукции в основном для космической отрасли и специализированных промышленных производств. Результаты исследований «Спейса» имеют важное значение для обеспечения национальной безопасности, а производственный научный потенциал фирмы оценивается очень высоко. Президент компании Джон Доуд в свое время был преподавателем в одном из крупных государственных университетов на кафедре электроники. После прихода в «Спейс» он быстро сделал карьеру и стал президентом фирмы. Доуд — упрямый, высокомерный руководитель, всегда нацеленный на результат. Его правила игры заключаются в том, чтобы давать сотрудникам сложные задания и поощрять самых умных и исполнительных. Если кто-то совершает промах, его тут же вызывают к президенту «на ковер». Когда Доуд уверен, что кто-либо не выполняет свою работу, он может сказать об этом прямо в лицо. Основные подразделения компании «Спейс» — производственный отдел и отдел НИОКР, являющийся гордостью Доуда. Большинство работающих на фирме — это высококвалифицированные физики. Президент убежден, что его компания будет процветать ровно столько, сколько под ее крышей имеется такой штат специалистов. И действительно, «Спейс» развивается, а для сотрудников, проявивших себя с лучшей стороны, всегда имеется возможность повышения. Вдобавок, условия работы ведущих специалистов великолепные: в их распоряжении лучшие лаборатории, их офисы удобно расположены и красиво обставлены. В конце 80-х годов компания получила правительственный заказ на разработку специализированных компьютеров. В результате многие сотрудники компании, в том числе и президент, остановились на мысли о портативном компьютере. Доуд поставил перед исследовательской группой задачу разработки самих ноутбуков и их математического обеспечения. Он и его подчиненные составили очень смелый график

разработки компьютера и его вывода на рынок. В это же время Доуд принял ряд кадровых решений. В частности он назначил вице-президентом по маркетингу новую сотрудницу Сар Кэннингэм, которую переманил из крупной сбытовой компании, расположенной в Калифорнии. Там она занимала пост ведущего менеджера в отделе по сбыту комплектующих изделий и со своей работой справлялась успешно. Саре было 35 лет, она жила одна. Сара набрала в свой отдел новых сотрудников — маркетологов очень высокой квалификации, и разработка кампании по сбыту ноутбуков началась. Однако вскоре отдел маркетинга столкнулся с рядом проблем. Первым, что вызывало недоумение, были сами помещения отдела и его местоположение. Офисы отдела маркетинга находились в пяти километрах от основных офисов компании, и хотя были опрятными и обставленными по последнему слову техники, но все равно меньше, чем у других сотрудников такого же уровня. К тому же Саре не удавалось заставить Доуда прислушаться к проблемам маркетинга: все руководство компании было с головой погружено в техническую сторону вопроса разработки нового продукта. Саре приходилось получать одобрение своих программ у исполнительной группы, в которую входили лишь инженеры. Все сложнее становилось получать затребованную информацию. Вскоре сроки реализации проекта стали расходиться с запланированными. Лучший инженер, прикрепленный к проекту Сары, был переведен на новый госзаказ. По компании поползли слухи, что проектная группа столкнулась с некоторыми трудностями, и что проект скоро закроют. Джон Доуд собрал руководителей, ответственных за проект. Он был практически взбешен достигнутыми результатами и сказал: «Я не знаю, почему вы не можете заставить эту штуку работать. В вашем распоряжении лучшие умы нации. Я потратил уйму средств на проект. Если он провалится — это будет ваша вина. И каждого я заставлю персонально за это ответить». Сара обеспокоилась. Ей казалось, что критика несправедлива. Она спросила Доуда: «Вам не кажется, что ваше решение немного грубовато? В конце концов, у нас действительно есть некоторые технические затруднения, а наш лучший специалист переведен на другой проект». Доуд глянул на нее свирепо и сказал: «Сара, я не знаю, какого черта ты делала в магазине, где ты работала. Здесь мы работаем с железом, а не с тряпками. Мы работаем на результат. Это все, чего я хочу. Если ты не можешь добиться результатов, то можешь поискать себе другую работу». Потом он повернулся и вышел из комнаты. Сара не знала, что ей делать, но Джон Райе, правая рука Джима Харрисона, основателя компании, наклонился к ней и сказал: «Не переживай. Старик в своем обычном репертуаре. Это всегда случается, когда что-то идет не по плану. Он скоро будет в порядке и ты тоже». Однако Сара не была в этом уверена.

Опишите организационную культуру в компании «Спейс».

Ответ:

В компании Спейс центристская (силовая) культура, которая формируется главным образом в том случае, когда глава организации является не просто ее руководителем, но и хозяином. Главные источники влияния — персональная власть и контроль руководителя над ресурсами. Чаще всего у такого руководителя есть некоторое количество особо приближенных сотрудников. Основу такой культуры, как правило, составляют власть и жесткий контроль. Многие компании на этапе формирования имеют именно такую структуру. Отличительная особенность такой культуры состоит в том, что компания очень мобильна и легко приспосабливается к любым изменениям на рынке. Правда, мобильность компании прямо пропорциональна мобильности лидера центристской организации. Проблема данного типа культуры состоит в том, что она может

препятствовать росту организации: человек, возглавляющий ее, зачастую не желает делегировать полномочия. В этих условиях контролировать деятельность 30-60 человек более или менее возможно, но при большем количестве сотрудников это становится нереальным. Таким образом, стремление сохранить власть в одних руках приводит к сдерживанию роста организации. Организационно-культурные отношения такой организации вращаются вокруг центра, власть которого распространяется к периферии. Центр имеет в своем распоряжении ресурсы, функциональные и специализированные связи, которые находятся в его непосредственном подчинении. Эта культура носит властный характер, поскольку принимаемые решения являются результатом скорее интуиции и власти руководителя, нежели определенной процедуры или рационального подхода. В такой ситуации часто наблюдается большая текучесть кадров среди менеджеров среднего звена, поскольку не наблюдается соответствие их обязанностей и полномочий: многие работники могут участвовать в решении того или иного вопроса, но принимает решение только один человек. Корпоративная культура такого типа может характеризоваться неправильными стратегическими решениями, низким моральным духом и большой текучестью кадров.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:
ПК-3.2 Обеспечивает администрирование процессов кадровой и социальной политики организации здравоохранения

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Умеет на основе аналитической информации, используя соответствующие методы анализа, разрабатывать план развития организации здравоохранения и определять цели ее развития; организовывать и координировать деятельность подразделений, распоряжаться и принимать решения; определять тип культуры, составлять деловой профиль организации и рекомендации по выбору деловой культуры, разрабатывать, структурировать и обеспечивать корпоративную стратегию; Владеет определения и оценки делового профиля организации,понятийным аппаратом; современных информационно-коммуникационных технологий

Задание 1

Руководитель дал поручение организовать проведение форума по направлению деятельности организации, при этом указал, что необходимо пригласить руководителей организаций, с которыми они взаимодействуют.

Составьте план организации корпоративного мероприятия, тщательно обдумайте, какие технические средства и организационные решения вам понадобятся, например: снятие зала, подготовка презентации и т. д.

Задачи	**Требования**
Ознакомить участников с изменениями в законодательстве и применении новых технологий в работе организации	

Продемонстрировать Успешность организации	
Установить деловые связи	
Обеспечить коммуникации между участниками после завершения мероприятия	

Решение:

При организации корпоративного мероприятия следует тщательно обдумать, какие технические средства и организационные решения понадобятся

Задачи	**Требования**
Ознакомить участников с изменениями в законодательстве и применении новых технологий в работе организации	Подготовка презентации
Проектор и экран для презентации	
Наборы информационных материалов для каждого гостя (буклет, контактная информация и т. п.)	
Продемонстрировать **успешность организации**	Зал представительского класса
Высокопрофессиональный ведущий	
Присутствие молодых представителей в корпоративной форме (костюм для мужчин, для женщин юбка и блузка) у входа в зал, которые приветственно приглашают в зал гостей форума	
Деловая часть форума – выступление лиц организации по темам	
Установить деловые связи	Деление зала на сектора — по направлениям деятельности для обмена опытом (например: кадровые работники, работники антикоррупционного блока и т. д.)
Неформальная обстановка, отсутствие шумных выступлений и пр.	
Фуршет	

Организация викторины (дает возможность объявить названия участвующих в мероприятии организации)	
Обязательное анкетирование всех участников (сбор контактных данных)	
Обеспечить коммуникации между участниками после завершения мероприятия	Обработка анкет
Создание сообщества, в рамках которого будет продолжаться сотрудничество	
Установление традиции проведения данного мероприятия с определенной периодичностью	

Задание 2

Выполнить диагностику корпоративной культуры организаций .
Карта экспертной оценки силы культуры управления организаций:

Структурные элементы культуры	Организация №1	№2	№3	№4	№5	Коэффициент зна чимости
Культура условий труда	1	5	4	2	2	0,10
Культура управления	2	4	3	1	2	0,15
Культура производства	3	3	2	2	1	0,10
Культура персонала	4	4	1	1	3	0,15
Культура коммуникаций	5	5	3	2	2	0,07
Культура взаимоотношений с контрагентами	3	4	2	1	4	0,08
Культура инноваций	2	5	4	3	1	0,09
Культура организации труда	1	4	3	4	3	0,07
Культура социального обеспечения	4	5	1	2	2	0,09
Экономическая культура	2	5	2	1	4	0,10

Решение задачи:

Корпоративная культура – это совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации. Компонентами корпоративной культуры являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;

- положение индивида в организации;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Обычно существующая в организациях корпоративная культура – сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения.

Современные руководители и управляющие рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчать продуктивное общение между ними. Они стремятся создать собственную культуру для каждой организации так, чтобы все служащие понимали и придерживались ее. Современные организации, как правило, представляют собой поликультурные образования.

Рассчитываем суммарное значение индикаторов по каждой организации с учетом коэффициента значимости каждого индикатора:

- организация №1:

1*0,1+2*0,15+3*0,1+4*0,15+5*0,07+3*0,08++2*0,09+1*0,07+4*0,09+2*0,10=2,70 балла;

- организация №2:

5*0,1+4*0,15+3*0,1+4*0,15+5*0,07+4*0,08++5*0,09+4*0,07+5*0,09+5*0,10=4,35 балла;

- организация №3:

4*0,1+3*0,15+2*0,1+1*0,15+3*0,07+2*0,08++4*0,09+3*0,07+1*0,09+2*0,10=2,43 балла;

- организация №4:

2*0,1+1*0,15+2*0,1+1*0,15+2*0,07+1*0,08++3*0,09+4*0,07+2*0,09+1*0,10=1,75 балла;

- организация №5:

2*0,1+2*0,15+1*0,1+3*0,15+2*0,07+4*0,08++1*0,09+3*0,07+2*0,09+4*0,10=2,39 балла.

Наилучшим образом корпоративная культура организована в организации №4, наихудший уровень имеет организация №2.

Слабые стороны корпоративной культуры:

- организация №1:
  - культура персонала;
  - культура коммуникаций;
  - культура социального обеспечения;
- организация №2:
  - культура условий труда;
  - культура управления;
  - культура персонала;
  - культура коммуникаций;
  - культура взаимоотношений с контрагентами;
  - культура инноваций;
  - культура организации труда;
  - культура социального обеспечения;
  - экономическая культура;
- организация №3:
  - культура условий труда;
  - культура инноваций;

- организация №4:
  - культура организации труда;
- организация №5:
  - культура взаимоотношений с контрагентами;
  - экономическая культура.

11.3.2. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ЗАЧЕТА

Вопросы для подготовки к зачету

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Организация работы в коллективе как культурный фундамент общества.	ПК-3.1;
2.	Историческая эволюция толерантности в отношений сотрудниками организации.	ПК-3.1;
3.	Современная корпоративная культура как форма сближения экономики и культуры.	ПК-3.1;
4.	Возникновение и развитие средневековых корпораций (15-16 вв.)	ПК-3.1;
5.	Становление корпораций в индустриальную эпоху.	ПК-3.1;
6.	Развитие и роль транснациональных корпораций.	ПК-3.1;
7.	Основные черты западных корпораций в 20 веке.	ПК-3.1;
8.	Становление корпораций в современной России.	ПК-3.1;
9.	Становление современной корпоративной культуры.	ПК-3.1;
10.	Влияние национального менталитета (европейский, азиатский, американский) на корпоративную культуру.	ПК-3.1;
11.	Типы корпоративной культуры.	ПК-3.1;
12.	Принципы формирования американской корпоративной культуры.	ПК-3.1;
13.	Особенности японской корпоративной культуры.	ПК-3.1;
14.	Ценности и идеалы корпоративной культуры, факторы их формирования.	ПК-3.1;
15.	Основные функции корпоративной культуры, их реализация.	ПК-3.1;
16.	Факторы и условия формирования и развития корпоративной культуры организации.	ПК-3.1;
17.	Материальная и духовная составляющие корпоративной культуры.	ПК-3.1;
18.	Корпоративная культура и чувство коллективной идентичности.	ПК-3.1;
19.	Организация и корпорация: сходства и различия.	ПК-3.1;

20.	Характеристика модели корпоративной культуры Э. Шейна.	ПК-3.1;
21.	Характеристика модели корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана.	ПК-3.1;
22.	Роль человеческого капитала в корпоративной культуре.	ПК-3.1;
23.	Отрицательные характеристики корпоративизма.	ПК-3.1;
24.	Типичные ошибки современных менеджеров в управлении корпоративной культурой.	ПК-3.1;
25.	Субкультуры в организациях, их характеристика, роль в управлении корпоративной культурой.	ПК-3.1;
26.	Культура руководства предприятием и персоналом.	ПК-3.1;
27.	Современные стили управления.	ПК-3.1;
28.	Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников. Стимулирование профессионального роста.	ПК-3.1;
29.	Поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.	ПК-3.1;
30.	Корпоративная культура и менеджмент.	ПК-3.1;
31.	Корпоративная культура и совершенствование инновационных процессов в современной организации.	ПК-3.1;
32.	Влияние корпоративной культуры на выбор стратегии организации.	ПК-3.1;
33.	Корпоративный бренд и имидж компании, их роль в корпоративной культуре.	ПК-3.1;
34.	Значение престижа и имиджа фирмы. Формирование положительного имиджа предприятия.	ПК-3.1;
35.	Проблемы формирования и поддержания персонального имиджа в бизнес-среде.	ПК-3.1;
36.	Фирменный стиль – средство формирования имиджа компании. Основные составляющие и носители фирменного стиля.	ПК-3.1;
37.	Философия компании, опыт ведущих мировых корпораций.	ПК-3.1;
38.	Роль специалиста по связям с общественностью в формировании корпоративной культуры.	ПК-3.1; ПК-3.2
39.	Консалтинг как способ формирования корпоративной культуры.	ПК-3.1; ПК-3.2
40.	Коучинг: инструмент корпоративной культуры.	ПК-3.1; ПК-3.2
41.	Корпоративные праздники и их роль в создании корпоративной культуры.	ПК-3.1; ПК-3.2
42.	Объекты, субъекты и цели предпринимательства	ПК-3.1; ПК-3.2
43.	История предпринимательской деятельности	ПК-3.1; ПК-3.2
44.	Взаимодействие национальной деловой и корпоративной (организационной) культуры в современном мире.	ПК-3.1; ПК-3.2
45.	Основные признаки культурной корпорации	ПК-3.1; ПК-3.2
46.	Проблемы этики бизнеса и делового общения в России.	ПК-3.1; ПК-3.2
47.	Национальные особенности корпоративной культуры и этики.	ПК-3.1; ПК-3.2

48.	Специфика американской корпоративной этики.	ПК-3.1; ПК-3.2
49.	Особенности японской национальной корпоративной этики.	ПК-3.1; ПК-3.2
50.	Технологии формирования корпоративной культуры. Ценности и организационные нормы.	ПК-3.1; ПК-3.2
51.	Принципы и нормы корпоративной культуры медицинских организаций, репутационный капитал.	ПК-3.1; ПК-3.2

Критерии оценки уровня усвоения материала дисциплины и сформированности компетенций

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетентности по дисциплине	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позициюстудента. В полной мере овладел компетенциями.	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в	C	90-86	СРЕДНИЙ	4(хорошо)

ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	D	85-81	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом спомощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	E	80-76	СРЕДНИЙ	4(хорошо)
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложенв терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которыестудент затрудняется исправить самостоятельно. Достаточный уровень освоения компетенциями	F	75-71	НИЗКИЙ	3(удовлетво-рительно)
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может	G	70-66	НИЗКИЙ	3(удовлетво-рительно)

конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощьюпреподавателя. Речевое оформление требует поправок,коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями				
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3(удовлетво-рительно)
Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. Компетенции не сформированы	I	60-0	НЕ СФОРМИ-РОВАНА	2

Итоговая оценка по дисциплине

Оценка по 100-балльной системе	Оценка по системе «зачтено - не зачтено»	Оценка по 5-балльной системе		Оценка по ECTS
96-100	зачтено	5	отлично	A
91-95	зачтено			B
81-90	зачтено	4	хорошо	C

76-80	зачтено			D
61-75	зачтено	3	удовлетворительно	E
41-60	не зачтено	2	неудовлетворительно	Fx
0-40	не зачтено			F