МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Шуйский филиал ИвГУ

Кафедра технологии, экономики и сервиса

ОДОБРЕНО:
Руководитель ОП

_____ К.Е. Романова
(подпись)

«22» июня 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Уровень высшего образования:	магистратура
Квалификация выпускника:	магистр
Направление подготовки:	44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы:	Бизнес-педагогика

Шуя

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Корпоративная культура» создание условий для формирования у студентов умений анализировать особенности корпоративной культуры предприятия в условиях современного образовательного пространства, а так же:

- формирование готовности к овладению и применению на практике современных технологий формирования корпоративной культуры.
- обеспечение усвоения студентами научных основ формирования корпоративной культуры для решения образовательных задач;
- способствовать становлению основ профессиональной культуры будущего специалиста в обрасти корпоративного образования.
- развивать у студентов умение выделять существенные характеристики корпоративной культуры, делать выводы и обобщения при ее анализе в соответствии со спецификой ситуации.

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Корпоративная культура» является обязательной для изучения; относится к формируемой участниками образовательных отношений части блока дисциплин Б1, входит в модуль 5. «Теория и практика корпоративного образования».

Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности обучающихся к прохождению производственной практики, педагогической практики и освоению дисциплин: «Управление персоналом», «Педагогическое проектирование и организация проектной деятельности», «Технология вовлечения персонала в инновационную деятельность».

Студент, приступающий к изучению данной дисциплины, должен:

знать: типы, формы и методы коммуникации для академического и профессионального взаимодействия; стили делового общения; вербальные и невербальные средства академического и профессионального взаимодействия.

уметь: анализировать, систематизировать и обобщать информацию; использовать для организации взаимодействия приемы организаторской деятельности; составлять (совместно с другими специалистами) планы взаимодействия участников образовательных отношений;

владеть: навыками ведения диалога, поиска и обработки информации, самостоятельной работы; технологиями взаимодействия и сотрудничества; приемами индивидуального подхода к разным участникам образовательных отношений.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

3.1. Компетенции, формированию которых способствует данная дисциплина

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

а) универсальные компетенции (УК) и индикаторы их достижения:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде

	для достижения поставленной цели	УК-3.2. Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей УК-3.3. Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели УК 3.4. Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение УК-3.5. Эффективно взаимодействует с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1. Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных сообществ УК-5.2. Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных народов, основываясь на знании этапов исторического развития общества (включая основные события, деятельность основных исторических деятелей) и культурных традиций мира (включая мировые религии, философские и этические учения), в зависимости от среды взаимодействия и задач образования УК-5.3. Умеет толерантно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

б) общепрофессиональные компетенции (ОПК) и индикаторы их достижения: ,
–

в) профессиональные компетенции (ПК) и индикаторы их достижения:

Код и наименование профессиональной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)

Тип задач профессиональной деятельности: педагогический		
ПК-1. Способен проектировать и осуществлять педагогическую деятельность с учетом возрастных и личностных возможностей обучающихся	ПК-1.1. Знает: теоретические основы и технологии организации образовательного процесса в системе общего и профессионального образования. ПК-1.2. Умеет: осуществлять преподавательскую деятельность по программам профессионального образования; применять современные образовательные технологии при проведении отдельных видов учебных занятий по педагогическим дисциплинам. ПК-1.3. Владеет: навыками проектирования учебного занятия; навыками осуществления преподавательской деятельности с учетом возрастных и личностных возможностей обучающихся.	01.001 Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» 01.004 Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»
Тип задач профессиональной деятельности: научно-исследовательский		
ПК-2. Владеет навыками самостоятельного проведения научных исследований в области предметной подготовки и педагогического образования	ПК -2.1. Знает: особенности научного исследования в сфере образования, основные методологические подходы и теории обучения. ПК-2.2 Умеет: формировать и решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской деятельности, выбирать необходимые методы исследования, модифицировать и разрабатывать новые методы, оценивать результаты исследования и применять их в образовательном процессе,. ПК-2.3 Владеет методологическим аппаратом и использует его в научной деятельности, предметной подготовки и педагогического образования	01.001 Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» 01.004 Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»
Тип задач профессиональной деятельности: проектный		
ПК-3. Способен анализировать	ПК-3.1. Знает: особенности проектирования индивидуальных	01.001 Профессиональный стандарт «Педагог

возможности и потребности обучающихся, проектировать и реализовывать их индивидуальные образовательные маршруты	образовательных маршрутов, механизмы адаптации обучающихся к особенностям образовательного процесса в образовательной организации. ПК-3.2. Умеет: оказывать помощь обучающимся в удовлетворении его потребностей в интеллектуальном, культурном, нравственном развитии, профессиональном самоопределении, в выборе образовательной траектории. ПК-3.3. Владеет: приемами педагогического проектирования индивидуальных образовательных маршрутов	(педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» 01.004 Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»
Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческий		
ПК-4. Способен осуществлять планирование, организацию и контроль деятельности образовательной организации	ПК -4.1. Знает: методы анализа и оценки результатов деятельности образовательной организацией. ПК-4.2. Умеет: проводить организационно-управленческий анализ деятельности структурных подразделений образовательной организации с целью разработки предложений по совершенствованию деятельности и обеспечению конкурентоспособности организации ПК-4.3. Владеет: методами анализа внешней и внутренней среды образовательной организации и их применением для разработки стратегии и программы развития	01.001 Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» 01.004 Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»

3.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения формируемых компетенций

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- правила командной работы (УК-3; индикаторы 1-5);
- необходимые условия для эффективной командной работы (УК-3; индикаторы 1-5);
- национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности и народные традиции населения (УК-5; индикаторы 1- 3);
- основные принципы межкультурного взаимодействия (УК-5; индикаторы 1- 3);
- теоретические основы и технологии организации воспитательного процесса в системе общего образования (ПК-1, индикаторы 1-3);

- теоретические основы и технологии организации учебно-исследовательской, научно-исследовательской и проектной деятельности (ПК-2, индикаторы 1-3)
- механизмы адаптации обучающихся к особенностям образовательного процесса в образовательной организации (ПК-3; индикаторы – 1-3).
- методы анализа и оценки результатов деятельности образовательной организацией (ПК-4; индикаторы – 1-3).

Уметь:

- планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды (УК-3; индикаторы 1-5);
- организовывать обсуждение разных идей и мнений (УК-3; индикаторы 1-5);
- предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий (УК-3; индикаторы 1-5);
- организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3; индикаторы 1-5);
- соблюдать этические нормы и права человека (УК-5; индикаторы 1- 3);
- анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей (УК-5; индикаторы 1- 3);
- создавать благоприятную среду для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач (УК-5; индикаторы 1- 3);
- разрабатывать программы воспитания и социализации обучающихся на уровне начального, основного и среднего общего образования(ПК-1, индикаторы 1-3);
- применять современные методики и технологии воспитательной работы с различными категориями обучающихся (ПК-1, индикаторы 1-3);
- подготавливать проектные и научно-исследовательские работы с учетом нормативных требований (ПК-2, индикаторы 1-3);
- консультировать обучающихся на всех этапах подготовки и оформления проектных, исследовательских, научных работ (ПК-2, индикаторы 1-3);
- оказывать помощь обучающимся в удовлетворении его потребностей в интеллектуальном, культурном, нравственном развитии, профессиональном самоопределении, в выборе образовательной траектории (ПК-3; индикаторы – 1-3);
- проводить организационно-управленческий анализ деятельности структурных подразделений образовательной организации с целью разработки предложений по совершенствованию деятельности и обеспечению конкурентоспособности организации (ПК-4; индикаторы – 1-3).

Владеть:

- навыками осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели. (УК-3; индикаторы 1-5);
- приемами педагогического проектирования индивидуальных образовательных маршрутов (ПК-3; индикаторы – 1-3);
- навыками создания благоприятной среды для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач (УК-5; индикаторы 1- 3);
- навыками проектирования комфортной воспитательной среды (ПК-1, индикаторы 1-3);
- осуществления воспитательной деятельности с учетом возрастных и личностных возможностей обучающихся (ПК-1, индикаторы 1-3);
- навыками организации и проведения учебно-исследовательской, научно-исследовательской и проектной деятельности в ходе выполнения профессиональных функций (ПК-2, индикаторы

1-3)
- приемами педагогического проектирования индивидуальных образовательных маршрутов (ПК-3; индикаторы – 1-3);
- методами анализа внешней и внутренней среды образовательной организации и их применением для разработки стратегии и программы развития (ПК-4; индикаторы – 1-3).

4. Объём и содержание дисциплины

Очная форма обучения

Объём дисциплины составляет 3зачётные единицы (81 час.)

Контактная работа 10,75 час.

Самостоятельная работа 70,25час.

Практическая подготовка 70,5 час.

- из контактной работы – 10,5 час.
- из самостоятельной работы – 60 час.

Виды учебных занятий и формы промежуточной аттестации	3 сем.	
	Контактная работа с преподавателем	Самостоятельная работа обучающегося
Практические занятия	10,5	70,25
Зачёт	0,25	-
Всего	10,75	70,25

Заочная форма обучения

Объём дисциплины составляет 3зачётные единицы (81 час.)

Контактная работа 9,25 час.

Самостоятельная работа 69 час.

Практическая подготовка – 78 час.

- из контактной работы – 9 час.
- из самостоятельной работы – 69 час.

Виды учебных занятий и формы промежуточной аттестации	2 курс	
	Контактная работа с преподавателем	Самостоятельная работа обучающегося
Практические занятия	9	69
Зачёт	0,25	2,75
Всего	9,25	71,75

4.1. Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и объемом учебных занятий

Очная форма обучения

№ п/п	**Раздел (тема) дисциплины**	**Семестр**	**Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и объем (в часах)**				**Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации**
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Самостоятельная работа обучающегося	
				Лаб.	Пр.		

	Раздел 1: Теоретические основы и закономерности становления и развития корпоративной культуры	**3**	-		**6ПП**	**34,5ПП**	**Практические задания к теме**
1.	Тема 1. Корпоративная культура как социально-экономическое явление. Модели.	3	-	-	1,5ПП	12,5ПП	-
2.	Тема 2 Типы корпоративной культуры	3	-	-	3ПП	11ПП	-
3.	Тема 3. Принципы формирования корпоративной культуры и ее функции.	3	-	-	1,5ПП	11ПП	Тестирование
	Раздел 2: Формирование корпоративной культуры в организации	**3**	-	-	**4,5ПП**	**25,25ПП** **10,5**	**Практические задания к теме**
4.	Тема 4. Диагностика корпоративной культуры	3	-	-	1,5ПП	10,5	-
5.	Тема 5. Управление корпоративной культурой	3	-	-	1,5ПП	17,5ПП	-
6.	Тема 6. Корпоративная этика как элемент управления корпоративной культурой	3	-	-	1,5ПП	13,75ПП	Тестирование
ИТОГО			-	-	**10,5**	**70,25**	**Зачёт**

Заочная форма обучения

№ п/п	**Раздел (тема) дисциплины**	**Курс**	**Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и объем (в часах)**				**Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации**
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Самостоятельная работа обучающегося	
				Лаб.	Пр.		
	Раздел 1: Теоретические основы и закономерности становления и развития корпоративной культуры	**2**	-		**4,5ПП**	**33ПП**	**Практические задания к теме**
1.	Тема 1. Корпоративная культура как социально-	2	-	-	1,5ПП	11ПП	-

	экономическое явление. Модели.						
2.	Тема 2 Типы корпоративной культуры	2	-	-	3ПП	11ПП	-
3.	Тема 3. Принципы формирования корпоративной культуры и ее функции.	2	-	-	1,5ПП	11ПП	Тестирование
	Раздел 2: Формирование корпоративной культуры в организации	**2**	-	-	**6ПП**	**33ПП**	**Практические задания к теме**
4.	Тема 4. Диагностика корпоративной культуры	2	-	-	1,5ПП	11ПП	-
5.	Тема 5. Управление корпоративной культурой	2	-	-	3ПП	17ПП	-
6.	Тема 6. Корпоративная этика как элемент управления корпоративной культурой	2	-	-	1,5ПП	11ПП	Тестирование
ИТОГО			-	-	**9**	**69**	**Зачёт**

4.2. Развернутое описание содержания учебного материала по разделам (темам)

Раздел 1 Теоретические основы и закономерности становления и развития корпоративной культуры

Тема 1. Корпоративная культура как социально-экономическое явление. Мрдели.

Исторический аспект развития концепции культуры организации. Этапы развития концепции корпоративной культуры. Определение корпоративной культуры. Модели корпоративной культуры. Модель корпоративной культуры Э. Шейна. Модель корпоративной культуры Ф. Харриса и Р. Морана. Ценностно-нормативная структура корпоративной культуры.

Тема 2 Типы корпоративной культуры

Критерии типологий культур. 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. Клукхона, 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.

Тема 3. Принципы формирования корпоративной культуры и ее функции.

Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. Подходы к формированию корпоративной культуры. Основные факторы, под влиянием которых происходит формирование корпоративной культуры. Источники формирования корпоративной культуры: взгляды, ценности, представления основателей организации; коллективный опыт, полученный при создании и развитии организации; новые взгляды, ценности и представления, привнесенные новыми членами организации. Функции корпоративной культуры.

Раздел 2: Формирование корпоративной культуры в организации

Тема 4. Диагностика корпоративной культуры

Цель и этапы диагностики корпоративной культуры. Этапы диагностики корпоративной культуры: предварительное обсуждение проекта, разработка программы исследования, визуализация существующей корпоративной культуры. Инструменты диагностики: анализ документов, интервью, анкетирование персонала, наблюдение, выявление социально-психологического климата и другие. Оценка управленческих навыков. Рейтинговые оценки сотрудников. Методы диагностики: методика К. Камерона и Р. Куинна; методика Т. Дилла и А.Кеннеди; методика Г. Хофштеде.

Тема 5. Управление корпоративной культурой

Теоретические предпосылки управления корпоративной культурой. Формирование корпоративной культуры. Поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Формализация корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на управление персоналом. Факторы, влияющие на корпоративную культуру. Культура организации на этапах ее жизненного цикла. Общие принципы изменения корпоративной культуры. Механизмы изменения культуры в соответствии со стадией развития организации.

Динамика культурных изменений. Механизмы изменения культуры. Управление и условия успешного проведения изменений. Модель Курта Левина. Проблемы адаптации. Механизмы распространения организационной культуры. Развитие субкультур. Дефекты культуры организации. Роль основателей. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры.

Тема 6. Корпоративная этика как элемент управления корпоративной культурой

Понятие «профессиональная этика». Этика бизнеса. Практика этического анализа в бизнесе. Классические теории при решении моральных дилемм: контрактная теория ответственности; теория должной заботы; теория социальной стоимости; теория жесткой этики. Корпоративная этика. Инструменты повышения этичности организации: этические кодексы, социальная ревизия, этическая экспертиза и другие.

5. Образовательные технологии, в том числе перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе организации обучения по дисциплине предполагается использование групповых дискуссий и др. активных и интерактивных форм проведения занятий. Эти технологии в сочетании с внеаудиторной работой решают задачи формирования и развития профессиональных умений и навыков обучающихся, как основы профессиональной

компетентности в сфере образования, содействуют развитию универсальных и профессиональных компетенций магистрантов.

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: технология смешанного обучения (аудиторная работа сочетается с взаимодействием через сайт дисциплины https://sdo.ivanovo.ac.ru/course/view.php?id=381), технологии визуализации (презентации, инфографика).

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа по освоению учебной дисциплины предполагает: подготовку к практическим занятиям, в том числе, анализ учебной педагогической литературы с целью знакомства с актуальными проблемами по темам, работу с электронными источниками информации; выполнение заданий на практических занятиях в микрогруппах и парах; выполнение заданий для самостоятельной работы во внеаудиторных условиях: конспектирование, рецензирование и аннотирование литературных источников, подготовку презентаций, докладов; подготовку к зачету.

Организация консультационного взаимодействия с обучающимися (в том числе с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья) обеспечивается посредством электронной почты преподавателя. Методические материалы для самостоятельной работы студентов содержатся на сайте дисциплины https://sdo.ivanovo.ac.ru/course/view.php?id=381/. Выход на сайт дисциплины возможен через сайт кафедры педагогики и специального образования – личные страницы преподавателей.

Типовые задания для самостоятельной работы: рецензирование и аннотирование научных публикаций; работа с актуальной лексикой; сравнительный анализ трактовки той или иной проблемы, темы дисциплины в различных источниках.

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

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

Текущий контроль успеваемости осуществляется при проверке практических заданий, в процессе работы в группах на практических занятиях, оценке устных ответов.

Промежуточный контроль осуществляется двумя видами оценочных средств: практическая работа и тестирование.

1. **Контрольная работа на практическом занятии по дисциплине** выполняется в процессе самостоятельной работы по подготовке к зачету. Максимум за выполненное задание 12 баллов.

Критерии оценки контрольной работы:

Качество выполнения задания:	12 баллов
- соответствие содержания работы теме;	2
- грамотность изложения и качество оформления работы;	3
- самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала;	5
- обоснованность и доказательность выводов.	2

2. **Индивидуальное задание ТК 1 и ТК2** выполняется письменно в процессе самостоятельной работы по подготовке к зачету. Свой вариант задания студент получает на зачете. Задание защищается и оценивается на зачете.

Максимум за выполненное задание 18 баллов (за ТК1 и ТК2).

Критерии оценки (ТК):

Качество выполнения задания:	9 баллов
- правильность ответов;	5
- грамотность изложения и качество оформления работы;	1
- самостоятельность выполнения работы;	1
- обоснованность и доказательность выводов, собственная точка зрения, практический опыт.	2

За два выполненных задания (практическая работа и индивидуальное тестовое задание) студенты могут получить максимальное количество баллов - 30.

Полностью фонд оценочных средств представлен в приложении 2 к рабочей программе.

Оценка на зачете выставляется по следующей шкале:

Шкала оценки результатов освоения дисциплины «Корпоративная культура»

Повышенный уровень	Базовый уровень	Пороговый уровень	Ниже порогового уровня
зачтено	зачтено	зачтено	не зачтено
26-30 баллов	21-25 баллов	17-20 баллов	менее 17 баллов

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Учебная и учебно-методическая литература:

– основная 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. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник : [16+] / Т. Н. Персикова. – Москва : Логос, 2011. – 288 с. – (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786. – ISBN 978-5-98704-467-4. – Текст : электронный.

– дополнительная литература:

1. Зайнуллин, С. Б. Стандарты корпоративной культуры в 21 веке / С. Б. Зайнуллин, О. А. Зайнуллина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 432 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=607510. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1759-1. – DOI 10.23681/607510. – Текст : электронный.
2. Корпоративная культура : учебно-методическое пособие. – Омск : Издательство ОМГУ, 2005. – 97 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39389 – ISBN 5-7779-0531-5. – Текст : электронный.
3. Мартынов, Г. И. Корпоративная культура / Г. И. Мартынов. – Москва : Лаборатория книги, 2010. – 76 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87250 . – Текст : электронный.
4. Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учебное пособие / Т. Н. Персикова. – Москва : Логос, 2008. – 114 с. – Режим доступа: по подписке.

– URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84788. – ISBN 978-5-98704-127-9. – Текст : электронный.
5. Семенов, А. К. Этика менеджмента : учебное пособие : [16+] / А. К. Семенов, Е. Л. Маслова. – 7-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573388. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03279-0. – Текст : электронный.
6. Шуклина, М. А. Основы корпоративного управления : учебник : [16+] / М. А. Шуклина. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 304 с. : табл., схем. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574442. – Библиогр.: с. 257-265. – ISBN 978-5-4257-0381-1. – Текст : электронный.

Интернет-ресурсы:

– *http://www.eurekanet.ru* Инновационная образовательная сеть «Эврика» (информация о педагогических инновациях и экспериментах);

– *http://www.videoresursy.ru*Медиаресурсы для образования и просвещения.

– *www.top-personal.ru* – Журнал «Управление персоналом»

– *www.uptp.ru* – Журнал «Проблемы теории и практики управления»

– *www.dis.ru/manag* - Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»

– *http://corpculture.ru*- Интернет- сайт Институт корпоративной культуры

– http://www.c-culture.ru - Информационный портал Культура РУ

Современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

– ЭБС «Университетская библиотека онлайн»;

– Коллекция Шуйского филиала ИвГУ на национальном цифровом ресурсе «Руконт»;

– Научная сеть – информационная система, обеспечивающая доступ к научной и научно-популярной информации по естественным и гуманитарным наукам http://nature.web.ru/;

– Электронная педагогическая библиотека http://www.pedlib.ru/;

– Библиотека Гумер. Педагогика http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/index.php;

– Библиотека федерального портала «Российское образование» http://www.edu.ru/;

– Государственная научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского http://www.gnpbu.ru/

Программное обеспечение:

В процессе изучения дисциплины используются офисные пакеты MicrosoftOffice, OpenOffice, программа для просмотра и чтения файлов PDFAdobeAcrobatReaderDC, программа для воспроизведения флэш-анимации в браузерах AdobeFlashPlayer, вэб-обозреватели GoogleChrome, Opera, Антивирус Касперского, 1С университет.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

2. Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

3. Помещение для самостоятельной работы, оснащенное специализированной мебелью, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины:

О.А. Смирнова, доцент кафедры технологии, экономики и сервиса, кандидат педагогических наук.

Программа рассмотрена на заседании кафедры технологии, экономики и сервиса «21» февраля 2022 г., протокол № 7

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № 10 от «22» июня 2023 г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ К.Е. Романова
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № __ от «__» _____20__ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ К.Е. Романова
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № __ от «__» _____20__ г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ К.Е. Романова
(подпись)

Приложение 1

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Практическое занятие 1. Корпоративная культура как социально-экономическое явление. Модели

Цели: раскрыть сущность понятий корпоративной культуры и ее составные элементы.

Вопросы и задания

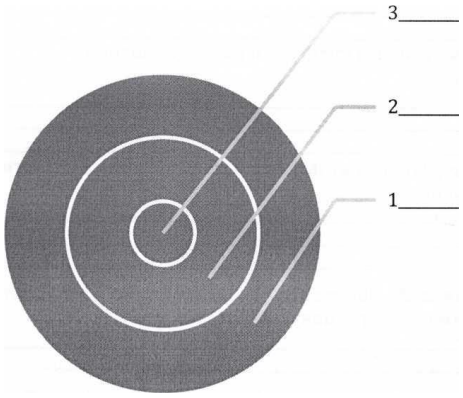
1. Что такое культура? Какую роль она играет в человеческом обществе? Как она влияет на поведение личностей и социальных групп?
2. Что представляет собой корпоративная культура?
3. С чем связано многообразие подходов к определению сущности и содержания культуры? В каком соотношении находятся понятия «культура» и «корпоративная культура»?
4. Охарактеризуйте корпоративную культуру как непременный атрибут любой организации.
5. Каковы признаки и свойства корпоративной культуры?
6. Какие уровни организационной культуры выделяет Э. Шейн? Согласны ли вы с тем, что процесс познания данного феномена идет именно таким образом?
7. Какова роль организационной культуры в управлении современной организацией? Как организационная культура влияет на производственное поведение сотрудников организации?
8. Как можно повысить эффективность управления персоналом фирмы за счет формирования адекватной целям компании организационной культуры?
9. Что такое субкультуры? Каковы объективные условия возникновения субкультур?
10. Каково место субкультуры в системе организационной культуры предприятия? Как они взаимодействуют?
11. Назовите отличия основной организационной культуры и субкультур.
12. Что такое контркультура?
13. Каковы функции организационной культуры?
14. Назовите принципы формирования оргкультуры компании.
15. Какие подходы предусматривает процесс формирования организационной культур?
16. Назовите проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции организации.
17. Каким образом создается оргкультура на практике?
18. Назовите стратегии изучения культуры компании.

Задания

Задание 1. Причины появления в России интереса к проблематике корпоративной культуры.

1. _____
2. _____
3. _____

Задание 2. Модель корпоративной культуры Э. Шейна (дать характеристику каждому уровню)



Задание 3. Описать корпоративную культуру организации по модели Ф. Харриса и Р. Морана.

1._____
2._____
3._____

Задание 4. Корпоративная культура и смежные понятия. Корпоративная культура и социально-психологический климат.

Отличия:

1._____
2._____
3._____

Корпоративная культура и имидж компании.

Отличия:

1._____
2._____
3._____

Корпоративная культура и организационное развитие.

Отличия:

1._____
2._____
3._____

Задание 5. Обозначить и классифицировать факторы, влияющие на корпоративную культуру.

Задание 6. Привести примеры субкультур организации, указать на различия в ценностях.

Задание 7. Свойства корпоративной культуры.

1_____
2._____
3._____

Задание 8. Определение корпоративной культуры.

_____
_____

Литература:

1. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник : [16+] / Т. Н. Персикова. – Москва : Логос, 2011. – 288 с. – (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786. – ISBN 978-5-98704-467-4. – Текст : электронный.

2. 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.

Практическое занятие 2. Типы корпоративной культуры

Цели: раскрыть сущность типологию организационных культур по национальным особенностям поведения персонала, в зависимости от специфики вида деятельности, по признаку специфики тендерных отношений. Комплексные (синтетические) типологии организационных культур.

Вопросы и задания

1. В чем смысл построения типологизации организационной культуры?
2. Назовите основные параметры национальной культуры, положенные Г. Хофштеде в основу многофакторной модели ценностей, и объясните их сущность.
3. Какие параметры положены Т. Дилом и А. Кеннеди в основу классификации организационной культуры?
4. На каких основаниях построена типология С. Ханди? В чем ее ценность?
5. Какой тип организационной культуры наиболее эффективен в экстремальной ситуации? в состоянии кризиса? в период расцвета организации?
6. Какие критерии эффективности используются для диагностики организационной культуры?
7. В чем состоят достоинства концепции типов организационных культур К. Кэмерона и К. Куинна?
8. В чем особенности типологии организационных культур по признаку специфики гендерных отношений?

Задания

Задание 1. Голландский ученый, профессор антропологии Гирт Хофштеде проводил исследование с 1960 по 1980 гг., в ходе которого опросил более 60 тыс. респондентов в 70 странах мира. Он изучал следующие параметры трудового поведения работников:

_____
_____
_____

Задание 2. В результате проведенных исследований Гирт Хофштеде сформулированы четыре факторные модели ценностей, определяющих национальные организационные культуры:

1. _____
2. _____
3. _____

Задание 3. Дать сравнительную характеристику индивидуалистской и коллективистской культур организации по интеграции индивидов в группы, степени взаимозависимости членов коллектива и мере ответственности организации за своих сотрудников.

Характеристика индивидуалистской и коллективистской культур организации

Параметры культуры	**Индивидуалистская культура организации**	**Коллективистская культура организации**
Вмешательство в личную жизнь		
Влияние организации на самочувствие сотрудников		

Защита интересов		
Функционирование предприятия		
Продвижение по службе		
Мотивация		
Социальные связи		

Задание 4. Дать сравнительную характеристику культур по признаку дистанции от власти.

Характеристика культур по признаку дистанции от власти

Параметры культуры	**Культура с высоким уровнем дистанции власти**	**Культура с низким уровнем дистанции власти**
Частота выражения подчиненными своего несогласия		
Предпочтение стиля управления		
Восприятиенеравенства		
Отношение к руководителям		
Доступность руководства		
Отношение к праву		
Структура организации		
Размер управленческого аппарата		
Дифференциация вознаграждения		
Квалификация работников низшего уровня		
Статус рабочих и служащих		

Задание 5. Дать сравнительную характеристику культур с высоким и низким уровнями избегания неопределенности.

Характеристика культур с высоким и низким уровнями избегания неопределенности

Параметры культуры	**Культура с низким уровнем избегания неопределенности**	**Культура с высоким уровнем избегания неопределенности**
Отношение к времени		
Предпочитаемый размер организации		
Возраст менеджеров среднего уровня		
Мотивация на достижение цели		
Отношение к успеху		
Готовность к риску		
Предпочитаемый тип карьеры		
Квалификация руководителя		

Отношение к конфликтам		
Конкуренция между работниками		
Готовность к компромиссу с оппонентами		

Задание 6. Дать сравнительную характеристику «мужской» и «женской» культур организации.

Характеристика «мужской» и «женской» культур организации

Параметры культуры	**«Мужская» культура организации**	**«Женская» культура организации**
Роль мужчины и женщины		
Доминирование		
Главная ценность		
Жизнь и работа		
Что является важным		
Стремление		
Отношение к свободе		
Чувство		
Принятие решений		

Литература:

1. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник : [16+] / Т. Н. Персикова. – Москва : Логос, 2011. – 288 с. – (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786. – ISBN 978-5-98704-467-4. – Текст : электронный.

Практическое занятие 3. Принципы формирования корпоративной культуры и ее функции

Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. Подходы к формированию корпоративной культуры. Основные факторы, под влиянием которых происходит формирование корпоративной культуры. Источники формирования корпоративной культуры: взгляды, ценности, представления основателей организации; коллективный опыт, полученный при создании и развитии организации; новые взгляды, ценности и представления, привнесенные новыми членами организации.

Цели: раскрыть содержание принципов формирования корпоративной культуры и ее функции.

Вопросы и задания

1. Принцип формирования корпоративных ценностей.
2. Принцип целенаправленности.
3. Принцип приоритетов развития, отражающих тенденции, ограничения и слабые стороны организации, методы решения проблем.
4. Принцип мотивации корпоративной культуры, поддержки инноваций и инициативы, социального партнерства и творчества;
5. Принцип реальности и практичности всех символов корпоративной культуры.
6. Принцип минимизации формального регулирования.
7. Принцип открытости в действиях менеджмента, доверия и лидерства.

8. Принцип корпоративного планирования и контроля; установление критериев оценок, всеобщее участие, поощрение самоконтроля.
9. Принцип лидерства символов (девизы, кодексы, корпоративные праздники и пр.).
10. Функции корпоративной культуры.

Задания.

Задание 1. Визуализировать понятие «корпоративная культура» через принципы и функции.

Литература:

1. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник : [16+] / Т. Н. Персикова. – Москва : Логос, 2011. – 288 с. – (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786. – ISBN 978-5-98704-467-4. – Текст : электронный.
2. Корпоративная культура : учебно-методическое пособие. – Омск : Издательство ОМГУ, 2005. – 97 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39389 – ISBN 5-7779-0531-5. – Текст : электронный.
3. http://corpculture.ru - Интернет- сайт Институт корпоративной культуры

Практическое занятие 4. Диагностика корпоративной культуры

Цель и этапы диагностики корпоративной культуры.

Цели: познакомиться с этапами, инструментами, методами диагностики корпоративной культуры.

Вопросы и задания

1. Этапы диагностики корпоративной культуры: обсуждение проекта, разработка программы исследования,\
2. Инструменты диагностики корпоративной культуры: анализ документов, обход фирмы, интервью, анкетирование персонала, наблюдение, выявление социально-психологического климата и другие.
3. Оценка управленческих навыков.
4. Рейтинговые оценки сотрудников.
5. Методы диагностики: методика К. Камерона и Р. Куинна; методика Т. Дилла и А.Кеннеди; методика Г. Хофштеде.

Задания.

Задание 1. Разработать или подобрать анкету для диагностики ценностно-нормативной структуры корпоративной культуры.

Задание 2. Разработать или подобрать анкету, позволяющую выделить тип корпоративной культуры на основе методики К. Камерона и Р. Куинна. Провести диагностику корпоративной культуры своей организации с помощью подобранной анкеты.

Задание 3. Разработать или подобрать анкету, позволяющую выделить тип корпоративной культуры на основе методики Т. Дила и А. Кеннеди. Провести диагностику корпоративной культуры своей организации с помощью подобранной анкеты.

Задание 4. Разработать или подобрать анкету, позволяющую выделить тип корпоративной культуры на основе методики Г. Хофштеде. Провести диагностику корпоративной культуры своей организации с помощью подобранной анкеты.

Задание 5.Сравнить рассмотренные методы диагностики. Выделить их преимущества и недостатки.

Метод диагностики	Преимущества	Недостатки
Разработка рамочных конструкций		

А) методики К. Камерона и Р. Куинна		
Б) методики Т. Дила и А. Кеннеди		
В) методики Г. Хофштеде		
Разработка критериев оценки		
Методика ATAG		

Задание 6. Визуализировать культуру своей организации.

Литература:

1. Корпоративная культура : учебно-методическое пособие. – Омск : Издательство ОМГУ, 2005. – 97 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39389 – ISBN 5-7779-0531-5. – Текст : электронный.
2. http://corpculture.ru - Интернет- сайт Институт корпоративной культуры

Практическое занятие 5. Управление корпоративной культурой

Цели: раскрыть теоретические предпосылки управления корпоративной культурой, формирования и поддержание корпоративной культуры.

Вопросы и задания

1. Теоретические предпосылки управления корпоративной культурой.
2. Формирование корпоративной культуры.
3. Поддержание корпоративной культуры.
4. Изменение корпоративной культуры.
5. Формализация корпоративной культуры.
6. Влияние корпоративной культуры на управление персоналом.

Задания.

Задание 1. Обозначить необходимые направления управления корпоративной культуры, исходя из выбранной ранее стратегии организации. Разработать систему мероприятий по управлению корпоративной культурой в вашей организации: описать субъектов управления и их взаимодействия, уточнить содержание мероприятий с учетом существующих особенностей организации и ее культуры, а так же механизмы внедрения необходимых культурных изменений.

Задание 2.Написатьсочинение эссе «Корпоративная культура – это.....».

Литература:

1. Корпоративная культура : учебно-методическое пособие. – Омск : Издательство ОМГУ, 2005. – 97 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39389 – ISBN 5-7779-0531-5. – Текст : электронный.
2. http://corpculture.ru - Интернет- сайт Институт корпоративной культуры

Практическое занятие 6. Корпоративная этика как элемент управления корпоративной культурой

Цели: раскрыть сущность понятий корпоративной этики как элемента управления корпоративной культурой и ее составные элементы.

Вопросы и задания

1. Какую цель преследует руководитель организации, формируя определенный тип организационных ценностей?
2. Дайте определение организационных ценностей и укажите основные пути их формирования.
3. Кто или что, по Вашему мнению, может выступать источником формирования ценностей организации?

4. Дайте определение Кодексу фирмы, представьте его структуру.
5. Каково предназначение кодекса корпоративной культуры в системе управления персоналом? Почему многие успешные фирмы стремятся к его созданию?

Задания.

Задание 1. Закончить предложение:

Выбор человеком своего поведения в организации определяется рядом устойчивых характеристик личности, являющихся критериальной основой поведения. К ним относятся следующие понятия.

1. Расположение – это _____
2. Установка выражает _____
3. Ценности – это_____

Задание 2. Система любого объекта, объединяющая людей, имеет пять следующих категорий ценностей:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Задание 3. Раскрыть сущность компонентов стандарта рабочего поведения:

Профессиональные знания и навыки:	
Ориентация на клиента:	
Мотивация на успех:	
Надежность:	
Творчество:	
Организованность:	
Лидерство:	
Командная работа:	

Литература:

1. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник : [16+] / Т. Н. Персикова. – Москва : Логос, 2011. – 288 с. – (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786. – ISBN 978-5-98704-467-4. – Текст : электронный.

2. 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.

3. http://corpculture.ru - Интернет- сайт Институт корпоративной культуры