

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 20.04.2024
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

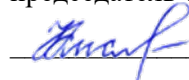
МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УМР и КО,
председатель УМС СГСПУ

 Н.Н. Кислова

Корпоративная культура

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Управления, сервисных технологий и экономического образования**

Учебный план ФЭУС-619МОз(5г)ПБ.plx
Менеджмент

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108
в том числе:
аудиторные занятия 12
самостоятельная работа 92
часов на контроль 4

Виды контроля на курсах:
зачеты с оценкой 7

Распределение часов дисциплины по курсам

| Курс | 4 | | Итого | |
|-------------------|-----|-----|-------|-----|
| | УП | РПД | УП | РПД |
| Лекции | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Практические | 8 | 8 | 8 | 8 |
| В том числе инт. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Итого ауд. | 12 | 12 | 12 | 12 |
| Контактная работа | 12 | 12 | 12 | 12 |
| Сам. работа | 92 | 92 | 92 | 92 |
| Часы на контроль | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Итого | 108 | 108 | 108 | 108 |

Программу составил(и):

Е.Г. Гуреева

При наличии обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, которым необходим особый порядок освоения дисциплины (модуля), по их желанию разрабатывается адаптированная к ограничениям их здоровья рабочая программа дисциплины (модуля).

Рабочая программа дисциплины

Корпоративная культура

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016г. №7)

составлена на основании учебного плана:

Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 31.08.2018 протокол № 1.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управления, сервисных технологий и экономического образования

Протокол от 25.09.2018 г. № 2

Зав. кафедрой Фишман Л.И.

Начальник УОП



Н.А. Доманина

| 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
|--|--|
| Цель дисциплины – сформировать у студентов подготовленность к осуществлению профессиональной деятельности с учетом норм и ценностей организации, подробно рассмотреть модели, элементы и функции, которые выполняет Корпоративная культура. | |
| Курс предполагает подготовку студентов к решению следующих задач профессиональной деятельности: | |
| организационно-управленческая деятельность: | |
| участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой); | |
| планирование деятельности организации и подразделений; | |
| организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ; | |
| контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников; | |
| сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений; | |
| информационно-аналитическая деятельность: | |
| сбор, обработка и анализ информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений; | |
| построение и поддержка функционирования внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля; | |
| создание и ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций; | |
| разработка и поддержка функционирования системы внутреннего документооборота организации, ведение баз данных по различным показателям функционирования организаций; | |
| разработка системы внутреннего документооборота организации; | |
| оценка эффективности проектов; | |
| подготовка отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности; | |
| оценка эффективности управленческих решений; | |
| предпринимательская деятельность: | |
| разработка и реализация бизнес-планов создания нового бизнеса; | |
| организация и ведение предпринимательской деятельности. | |
| Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает: | |
| - организации различной организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие); | |
| - органы государственного и муниципального управления, в которых выпускники работают в качестве исполнителей и координаторов по проведению организационно-технических мероприятий и администрированию реализации оперативных управленческих решений, | |
| - структуры, в которых выпускники являются предпринимателями, создающими и развивающими собственное дело. | |
| Объектами профессиональной деятельности бакалавров являются: | |
| - процессы управления организациями различных организационно-правовых форм; | |
| - процессы государственного и муниципального управления. | |

| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | |
|---|------------|
| Цикл (раздел) ОП: | Б1.В.ДВ.03 |
| 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося: | |
| Содержание дисциплины базируется на материале: | |
| Маркетинг | |
| Управление человеческими ресурсами | |
| 2.2 Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее: | |
| Технологии управления человеческими ресурсами | |
| Методы стратегического менеджмента | |
| Организационное проектирование в управленческой деятельности | |

| 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
|--|--|
| ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия | |

| |
|--|
| Знать: |
| стадии развития группы, понятие результативной коммуникации, барьеры на пути эффективных коммуникаций. |
| Уметь: |
| Владеть: |

ОПК-2: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

| |
|---|
| Знать: |
| модели лидерства и инструменты оценки, роль этических норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков. |
| Уметь: |
| анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности. |
| Владеть: |
| навыками деловых коммуникаций. |

ПК-12: умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления)

| |
|--|
| Знать: |
| сущность уровней Корпоративной культуры; смысл понятий «внешняя адаптация и выживание», «внутренняя интеграция». |
| Уметь: |
| определять ценности группы; руководить коллективом в соответствии с провозглашенными ценностями; организовать взаимодействие сотрудников; определить необходимость помощи подчиненным и оказать ее; применить на практике методы формирования, поддержания и изменения Корпоративной культуры. |
| Владеть: |

ПК-5: способностью анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений

| |
|---|
| Знать: |
| жизненный цикл организации. |
| Уметь: |
| разрешать проблемы, стоящие перед коллективом; формировать нормы поведения членов группы; использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; определить причину создавшейся конфликтной ситуации, классифицировать ее; выбрать адекватный способ разрешения конфликта; поддерживать уровень конфликтности в контролируемых пределах для обеспечения необходимого уровня результативности организации; применить на практике методы управления межгрупповыми конфликтами. |
| Владеть: |
| навыками проектирования изменений культуры организации (сфер производства товаров, услуг, торговли). |

ПК-17: способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели

| |
|--|
| Знать: |
| Уметь: |
| разрабатывать план повышения квалификации. |
| Владеть: |

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

| | |
|------------|---|
| 3.1 | Знать: |
| | стадии развития группы, понятие результативной коммуникации, барьеры на пути эффективных коммуникаций; модели лидерства и инструменты оценки, роль этических норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков; жизненный цикл организации; сущность уровней Корпоративной культуры; смысл понятий «внешняя адаптация и выживание», «внутренняя интеграция». |
| 3.2 | Уметь: |

| |
|--|
| анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; разрешать проблемы, стоящие перед коллективом; формировать нормы поведения членов группы; использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; определить причину создавшейся конфликтной ситуации, классифицировать ее; выбрать адекватный способ разрешения конфликта; поддерживать уровень конфликтности в контролируемых пределах для обеспечения необходимого уровня результативности организации; применить на практике методы управления межгрупповыми конфликтами; определять ценности группы; руководить коллективом в соответствии с провозглашенными ценностями; организовать взаимодействие сотрудников; определить необходимость помощи подчиненным и оказать ее; применить на практике методы формирования, поддержания и изменения Корпоративной культуры; разрабатывать план повышения квалификации. |
| 3.3 Владеть: |
| навыками деловых коммуникаций; навыками проектирования изменений культуры организации (сфер производства товаров, услуг, торговли). |

| 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | |
|--|---|-----------------------|--------------|------------------|
| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр / Курс | Часов | Интеракт. |
| | Раздел 1. Исторический аспект возникновения Корпоративной культуры организации. Корпоративная культура в современном менеджменте. Элементы Корпоративной культуры. | | | |
| 1.1 | Понятие Корпоративной культуры. Модели Корпоративной культуры. /Лек/ | 7 | 0,5 | 0 |
| 1.2 | Понятие Корпоративной культуры. Модели Корпоративной культуры. /Пр/ | 7 | 0,5 | 0 |
| 1.3 | Понятие Корпоративной культуры. Модели Корпоративной культуры. /Ср/ | 7 | 6 | 0 |
| 1.4 | Важнейшие элементы Корпоративной культуры и механизмы их взаимодействия. /Лек/ | 7 | 0,5 | 0 |
| 1.5 | Важнейшие элементы Корпоративной культуры и механизмы их взаимодействия. /Пр/ | 7 | 0,5 | 0 |
| 1.6 | Важнейшие элементы Корпоративной культуры и механизмы их взаимодействия. /Ср/ | 7 | 8 | 0 |
| 1.7 | Коммуникационные технологии. /Лек/ | 7 | 0,5 | 0 |
| 1.8 | Коммуникационные технологии. /Пр/ | 7 | 1 | 1 |
| 1.9 | Коммуникационные технологии. /Ср/ | 7 | 15 | 0 |
| | Раздел 2. Диагностика и оценка Корпоративной культуры. Управление организационной культурой | | | |
| 2.1 | Диагностика Корпоративной культуры. /Лек/ | 7 | 0,5 | 0 |
| 2.2 | Диагностика Корпоративной культуры. /Пр/ | 7 | 1 | 1 |
| 2.3 | Диагностика Корпоративной культуры. /Ср/ | 7 | 8 | 0 |
| 2.4 | Оценка Корпоративной культуры. /Лек/ | 7 | 0,5 | 0 |
| 2.5 | Оценка Корпоративной культуры. /Пр/ | 7 | 1 | 1 |
| 2.6 | Оценка Корпоративной культуры. /Ср/ | 7 | 10 | 0 |
| 2.7 | Управление организационной культурой. /Лек/ | 7 | 0,5 | 0 |
| 2.8 | Управление организационной культурой. /Пр/ | 7 | 1 | 1 |
| 2.9 | Управление организационной культурой. /Ср/ | 7 | 15 | 0 |
| | Раздел 3. Механизмы, силы вызывающие изменения Корпоративной культуры. Модель управляемого изменения культуры. | | | |
| 3.1 | Механизмы и силы, вызывающие изменения организационной культуры. /Лек/ | 7 | 0,5 | 0 |
| 3.2 | Механизмы и силы, вызывающие изменения организационной культуры. /Пр/ | 7 | 1 | 0 |
| 3.3 | Механизмы и силы, вызывающие изменения организационной культуры. /Ср/ | 7 | 15 | 0 |
| 3.4 | Модель управляемого изменения культуры. /Лек/ | 7 | 0,5 | 0 |
| 3.5 | Модель управляемого изменения культуры. /Пр/ | 7 | 2 | 0 |
| 3.6 | Модель управляемого изменения культуры. /Ср/ | 7 | 15 | 0 |
| 3.7 | /ЗачётСОц/ | 7 | 4 | 0 |

| 5. Оценочные и методические материалы по дисциплине (модулю) | | |
|---|--|--|
| 5.1. Содержание аудиторной работы по дисциплине (модулю) | | |
| Содержание лекционных занятий | | |
| № п/п | Наименование темы лекционного занятия | Содержание темы лекционного занятия |

| | | |
|--|---|---|
| | Модуль 1. Исторический аспект возникновения Корпоративной культуры организации. Корпоративная культура в современном менеджменте. Элементы Корпоративной культуры. | |
| 1 | Тема 1. <i>Понятие Корпоративной культуры. Модели Корпоративной культуры.</i> | Понятие и функции Корпоративной культуры. Сила культуры. Модели Корпоративной культуры (М.Бурке, Э.Шейн, С.Ханди, Ф.Харриса и Р.Морана, К.Камерона и р.Куинна и др.). |
| 2 | Тема 2. <i>Важнейшие элементы Корпоративной культуры и механизмы их взаимодействия.</i> | Факторы внешней и внутренней среды. Ценности, миссия организации, культура труда, поведение и коммуникации, символы Корпоративной культуры. Имидж, репутация организации. |
| 3 | Тема 3. <i>Коммуникационные технологии.</i> | Коммуникационные технологии и их использование для укрепления Корпоративной культуры. |
| | Модуль 2. Диагностика и оценка Корпоративной культуры. Управление организационной культурой. | |
| 4 | Тема 4. <i>Диагностика Корпоративной культуры.</i> | Этапы и инструменты диагностики. Методы диагностики. Визуализация Корпоративной культуры. |
| 5 | Тема 5. <i>Оценка Корпоративной культуры.</i> | Этапы оценки. Стратегия организации, как критерий оценки Корпоративной культуры. Оценка необходимых культурных изменений. |
| 6 | Тема 6. <i>Управление организационной культурой.</i> | Теоретические предпосылки управления организационной культурой. Формирование, поддержание и изменение Корпоративной культуры. Влияние Корпоративной культуры на управление персоналом. |
| | Модуль 3. Механизмы, силы вызывающие изменения Корпоративной культуры. Модель управляемого изменения культуры. | |
| 7 | Тема 7. <i>Механизмы и силы, вызывающие изменения организационной культуры.</i> | Изменение посредством общей и частной эволюции, инсайта, «гибридов», систематического продвижения сотрудников из отдельных субкультур, технологического фактора, внедрения сторонних менеджеров, скандалов и развенчания мифов, преобразований, слияний и поглощений, реорганизации и перерождения. |
| 8 | Тема 8. <i>Модель управляемого изменения культуры.</i> | Психологическая динамика трансформационных организационных изменений. |
| Практическое занятие по теме «Понятие корпоративной культуры. Модели корпоративной культуры» | | |
| <p>На примере модельных ситуаций разбирают поставленные проблемы.</p> <p>Практическое занятие по теме «Важнейшие элементы корпоративной культуры и механизмы их взаимодействия»</p> <p>На примере модельных ситуаций разбирают поставленные проблемы.</p> <p>Практическое занятие по теме «Коммуникационные технологии»</p> <p>На примере модельных ситуаций разбирают поставленные проблемы.</p> <p>Практическое занятие по теме «Диагностика корпоративной культуры»</p> <p>На примере модельных ситуаций разбирают поставленные проблемы.</p> <p>Практическое занятие по теме «Оценка корпоративной культуры»</p> <p>На примере модельных ситуаций разбирают поставленные проблемы.</p> <p>Практическое занятие по теме «Управление организационной культурой»</p> <p>На примере модельных ситуаций разбирают поставленные проблемы.</p> <p>Практическое занятие по теме «Механизмы и силы, вызывающие изменения корпоративной культуры»</p> <p>На примере модельных ситуаций разбирают поставленные проблемы.</p> <p>Практическое занятие по теме «Модель управляемого изменения культуры»</p> <p>На примере модельных ситуаций разбирают поставленные проблемы.</p> | | |

| 5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю) | | | |
|---|-----------------|--|-----------------------|
| Содержание обязательной самостоятельной работы студентов | | | |
| № п/п | Темы дисциплины | Содержание самостоятельной работы студентов | Продукты деятельности |
| 1. | Тема 1. | Обоснуйте тезис о том, что уровни развития Корпоративной культуры связаны с элементами Корпоративной культуры. Приведите примеры организаций. | Письменная работа |
| 2. | Тема 2. | На примере конкретной организации проведите диагностику её Корпоративной культуры (по любой методики). | Письменная работа |
| 3. | Тема 3. | В материалах интернет источников найдите примеры изменения Корпоративной культуры мировых компаний. | Письменная работа |
| Содержание самостоятельной работы по дисциплине на выбор студента | | | |
| № п/п | Темы дисциплины | Содержание самостоятельной работы студентов | Продукты деятельности |
| 1. | Тема 1. | На примере конкретной организации рассмотрите основные элементы её Корпоративной культуры. | Письменная работа |
| 2. | Тема 2. | Рассмотрите способы материальной и нематериальной мотивации на примере компаний разных стран. | Письменная работа |
| 3. | Тема 3. . | В материалах интернет источников найдите примеры компаний, изменивших корпоративную культуру, и укажите силы, вызывающие изменение Корпоративной культуры. | Письменная работа |
| 5.3. Образовательные технологии | | | |
| При организации изучения дисциплины будут использованы следующие образовательные технологии: информационно-коммуникационные технологии, технология организации самостоятельной работы, технология рефлексивного обучения, технология модульного обучения, технология игрового обучения, технологии групповой дискуссии, интерактивные технологии, технология проблемного обучения, технология организации учебно-исследовательской деятельности, технология проектного обучения, технология развития критического мышления. | | | |
| 5.4. Текущий контроль, промежуточный контроль и промежуточная аттестация | | | |
| Балльно-рейтинговая карта дисциплины оформлена как приложение к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен отдельным документом. | | | |

| 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ | | | |
|---|---------------------------------------|---|--|
| 6.1. Рекомендуемая литература | | | |
| 6.1.1. Основная литература | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год |
| Л1.1 | Грошев И. В. , Краснословцев А. А. | Организационная культура: учебник http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433 | Москва: Юнити-Дана, 2015 |
| 6.1.2. Дополнительная литература | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год |
| Л2.1 | Семенов Ю.Г. | Организационная культура : учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84740 | Москва : Логос, 2006 |
| Л2.2 | Корсакова А.А. | Организационная культура: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90822 | Москва : Евразийский открытый институт, 2008 |
| Л2.3 | Персикова Т.Н. | Корпоративная культура: учебник http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786 | Москва : Логос, 2011 |
| 6.2 Перечень программного обеспечения | | | |
| - 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения высших и средних учебных заведений | | | |
| - Acrobat Reader DC | | | |
| - Dr.Web Desktop Security Suite, Dr.Web Server Security Suite | | | |
| - GIMP | | | |
| - Microsoft Access 2016, 2019 | | | |
| - Microsoft Office 2016 Professional Plus (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) | | | |

| |
|--|
| - Microsoft Office 365 Pro Plus - subscription license (12 month) (Пакет программ Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher, Skype for Business, OneDrive, SharePoint Online) |
| - Microsoft Project 2016, 2019 |
| - Microsoft Visio 2016, 2019 |
| - Microsoft Windows 10 Education |
| - Microsoft Windows 7/8.1 Professional |
| - XnView |
| - Автоматизированная система управления региональной системой образования (АСУ РСО) «Сетевой Город. Образование» |
| - Архиватор 7-Zip |
| - Программная система для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ» |
| - Система бизнес-моделирования Business Studio 4.0 |
| 6.3 Перечень информационных справочных систем |
| - Elsevier (база данных «Freedom Collection» и коллекции электронных книг «Freedom Collection eBook collection», национальная подписка на полнотекстовые ресурсы) |
| - SCOPUS издательства Elsevier |
| - SpringerNature (национальная подписка на полнотекстовые ресурсы) |
| - База данных международных индексов научного цитирования Web of Science |
| - БД «Polpred.com. Обзор СМИ» |
| - УИС РОССИЯ |
| - ЭБС «E-LIBRARY.RU» |
| - ЭБС «РУКОНТ» (Контекстум) |
| - ЭБС «Университетская библиотека онлайн» |
| - ЭБС «ЮРАЙТ» (Коллекция Легендарные книги) |
| - 1С:ИТС ПРОФ ВУЗ |
| - Информационно-образовательная программа «Росметод» |
| - СПС «ГАРАНТ-Аналитик» |
| - СПС «Консультант-Плюс» |

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

- | | |
|-----|--|
| 7.1 | Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, Читальный зал. Оснащенность: ПК-4шт., Принтер-1шт., Телефон-1шт., Письменный стол-4 шт., Парты-2 шт. |
| 7.2 | Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, индивидуальных консультаций, групповых консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, Учебная аудитория. Оснащенность: Меловая доска, Комплект учебной мебели, ноутбук, проекционное оборудование (мультимедийный проектор и экран). |

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические рекомендации для студентов

Для повышения эффективности овладения общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями студенты руководствуются рабочей программой по дисциплине «Корпоративная культура» и балльно-рейтинговой картой.

В рабочей программе изложены цели, задачи изучения дисциплины, содержание изучаемого материала, определены формируемые компетенции и образовательные результаты по каждой теме, а также продукты деятельности студентов, подлежащие оценке в процессе обучения.

В балльно-рейтинговой карте для студентов представлены компетенции, образовательные результаты и содержание материала для их формирования. Карта содержит указание на виды и формы контроля деятельности студентов с указанием критериев оценки результатов, демонстрируемых ими.

Методические рекомендации для преподавателей по организации изучения дисциплины

С учетом цели и задач курса занятия со студентами проводятся не только в форме лекций, но и практических занятий, на которых студенты работают фронтально, индивидуально и в микрогруппах по 4-6 человек, обсуждая варианты решений в различных ситуациях. В связи с этим на практических занятиях используются следующие способы работы со студентами: анализ конкретных ситуаций (предлагаемых преподавателем или приводимых студентами самостоятельно), дискуссия, самостоятельная работа, рефлексия, мозговой штурм.

Процесс изучения дисциплины «Корпоративная культура» реализуется на базе технологии модульного обучения. Обучение дисциплине рассчитано на один семестр и реализуется в трёх модулях - относительно самостоятельных блоках учебной информации. Важными особенностями модульного обучения являются также структурирование содержания обучения, обеспечение дидактическими материалами и системой контроля усвоения знаний, а также вариативность обучения.

В процессе аудиторной работы используются, главным образом, игровые технологии, технология проблемного обучения, метод изучения ситуаций, дискуссия как технология формирования ключевых компетенций, технология развития критического мышления.

Технология проведения учебных дискуссий предполагает обсуждение спорной темы, более острое столкновение точек зрения и достаточно большую самостоятельность студентов. При изучении дисциплины используются как направляемая, так и свободная дискуссия («круглый стол», «панельная дискуссия», «форум», «дебат»). Эффективное участие в дискуссии требует определенного уровня подготовленности студентов, умений внимательно слушать и понимать собеседника, вступать в дискуссию, задавать вопросы, переходить к новому аспекту обсуждаемой проблемы, оценивать реплики собеседников. Не менее важны навыки логического мышления и умения делать умозаключения, сравнивать точки зрения, проводить аналогии, выделять приоритеты, выявлять причинно-следственные связи и умения грамотно формулировать свою точку зрения.

Технология проблемного обучения предполагает постановку проблемной ситуации (обстоятельства и условия деятельности, содержащие противоречие). Проблемная ситуация включает в себя следующие компоненты: проблема, процесс решения, субъект (студент), осуществляющий этот процесс, потребность и возможность студента решить проблемную задачу.

Использование проблемных задач разного уровня и сложности на всех ступенях обучения способствует развитию механизмов мышления: ориентации в ситуации, принятию решений, целеполагания, прогнозирования результатов и содержания, выбора, комбинирования, конструирования.

Особое внимание уделяется реализации технологии развития критического мышления. Данная технология тесно связана с понятием личностно-ориентированного обучения. В процессе реализации данной технологии происходит обучение обобщенным знаниям, умениям, навыкам и способам мышления, появляется возможность объединения отдельных дисциплин, создаются условия для вариативности и дифференциации обучения, формируется направленность на самореализацию, вырабатывается собственная индивидуальная технология обучения. Целью данной технологии является формирование навыков критического мышления посредством интерактивного включения студентов в образовательный процесс через специфическую организацию учебного процесса, опирающуюся на три основные стадии («Вызов», «Осмысление», «Размышление») и систему специальных методических приемов для каждой стадии, последовательно реализующих стоящие на каждой стадии задачи.

Балльно-рейтинговая карта дисциплины «Корпоративная культура»

| Вид контроля | | Минимальное количество баллов | Максимальное количество баллов |
|--|--|-------------------------------|--------------------------------|
| Модуль 1. Исторический аспект возникновения Корпоративной культуры организации. Корпоративная культура в современном менеджменте. Элементы Корпоративной культуры. | | | |
| Текущий контроль по модулю: | | 5 | 33 |
| 1 | Аудиторная работа | 5 | 11 |
| 2 | Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) | 0 | 2 |
| 3 | Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) | 0 | 4 |
| Контрольное мероприятие по модулю 1 | | 8 | 16 |
| Промежуточный контроль | | 13 | 33 |
| Модуль 2. Диагностика и оценка Корпоративной культуры. Управление организационной культурой. | | | |
| Текущий контроль по модулю: | | 6 | 14 |
| 1 | Аудиторная работа | 6 | 10 |
| 2 | Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) | 0 | 2 |
| 3 | Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) | 0 | 2 |
| Контрольное мероприятие по модулю 2 | | 11 | 13 |
| Промежуточный контроль | | 17 | 27 |
| Промежуточная аттестация ¹ | | 30 | 60 |
| Модуль 3. Механизмы, силы вызывающие изменения Корпоративной культуры. Модель управляемого изменения культуры. | | | |
| Текущий контроль по модулю: | | 10 | 16 |
| 1 | Аудиторная работа | 8 | 11 |
| 2 | Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) | 1 | 3 |
| 3 | Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) | 1 | 2 |
| Контрольное мероприятие по модулю 3 | | 16 | 24 |
| Промежуточный контроль | | 26 | 40 |
| Семестровый рейтинг по дисциплине (итоговый контроль) | | 56 | 100 |

| Вид контроля | Критерии оценки и количество баллов по каждому модулю | Темы для изучения и образовательные результаты |
|---------------------------------|--|---|
| Модуль 1. (13-33 балла) | | Тема 1. Тема 2. Тема 3. |
| Текущий контроль – 5-17 баллов | | |
| Аудиторная работа – 5-11 баллов | Примеры заданий: Согласно типологии К.Камерона и Р.Куинна представьте описание 4 организаций, относящихся к разным этапам Корпоративной культуры. | Знает: <ul style="list-style-type: none"> • понятие управления; • принципы формирования репутации организации; |

¹ Выставляется без оценки по результатам изучения двух модулей: «атт» (набрал 56% максимума баллов по пройденным модулям)

| | | |
|---|---|---|
| | <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предложено описание 4 типов организаций – 1 балл. 2. В описании организации имеется минимум 5 характеристик, указывающих на принадлежность к данному типу Корпоративной культуры. – 1 балл. 3. Указана сфера деятельности организаций – 1 балл. 4. Имеется описание как бюджетной, так и коммерческой организации – 1 балл. <p>Каждая организация соответствует характеристикам классификации – – 1 балл.</p> <p>Примеры заданий:</p> <p>Предложите формулировку миссии, как: «общечеловеческое предназначение», «главная стратегическая цель», «национальная идея», «рекламная акция».</p> <p>Критерии оценки:</p> <p>За каждую правильно сформулированную миссию (с учётом сферы деятельности организации) – 1 балл.</p> <p>Примеры заданий:</p> <p>Предложите формулировку внешнего и внутреннего девиза на примере конкретной организации.</p> <p>Критерии оценки:</p> <p>За каждый правильно сформулированный девиз – 1 балл.</p> <p>Примеры заданий:</p> <p>Приведите примеры организаций, имеющие разные типы организационных культур (типология на ваш выбор).</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приведено по одному примеру организации из данной типологии – 1 балл. 2. Каждая организация соответствует характеристикам классификации – 1 балл. <p>Примеры заданий:</p> <p>На примере организаций из сферы сервиса проанализируйте имидж организации. Для анализа используйте характеристики имиджа. Приведите пример.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дано описание организации из сферы торговли. – 1 балл. 2. Каждая характеристика обоснована – 1 балл. 3. На каждую характеристику приведён адекватный пример. | <ul style="list-style-type: none"> • основные и ситуационные характеристики группы; • законы социальных организаций; • принципы социальных организаций; • типологию организационных культур. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сформулировать цель; |
| <p>Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) – 0-2 балла.</p> | <p>Примеры заданий:</p> <p>Обоснуйте тезис о том, что уровни развития Корпоративной культуры связаны с элементами Корпоративной культуры. Приведите примеры организаций.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Указаны составляющие уровней Корпоративной культуры организации – 1 балл. 2. Приведён пример организации – 1 балл. | <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ сущность уровней Корпоративной культуры; |
| <p>Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) – 0-4 балла</p> | <p>Примеры заданий:</p> <p>На примере конкретной организации рассмотрите основные элементы её Корпоративной культуры.</p> <p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приведён пример организации (название, сфера деятельности) – 1 балл. 2. Предоставлены 6 (основных) элементов Корпоративной культуры. – 1 балл. 3. Предоставлен анализ, соответствия элементов культуры сфере деятельности организации – 1 балл. 4. Приведён пример организации – 1 балл. | <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципы формирования репутации организации. |
| <p>Контрольное мероприятие по</p> | <p>Примеры заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обоснуйте, по самостоятельно выбранным критериям, почему корпоративная культура | <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • понятия Корпоративной культуры; |

| | | |
|--|--|---|
| <p>модулю – 8-16 баллов</p> | <p>является сложным образованием.</p> <p>2. Дайте определение (минимум 4) понятию корпоративная культура.</p> <p>3. Назовите основные подходы к определению Корпоративной культуры и укажите различия между ними.</p> <p>4. Назовите основных зарубежных и отечественных исследователей, занимающихся изучением Корпоративной культуры.</p> <p>5. Дайте определение элементам Корпоративной культуры и укажите пути их формирования для коммерческой организации.</p> <p>6. Для социальной организации подберите наиболее подходящий тип Корпоративной культуры и обоснуйте свой выбор.</p> <p>7. Сформулируйте основные принципы формирования положительной репутации для социальной организации.</p> <p>8. Подберите наиболее подходящую модель поведения сотрудников для туристической фирмы состоящий из 10 человек.</p> <p>9. Вы консультант по проблемам управления развитием организации; убедите руководителя организации в необходимости повышенного внимания на проблемы информационной культуры организации (минимум 5 аргументов).</p> <p>Критерии оценки:</p> <p>1. В предложенных критериях отражены свойства, функции, уровни и элементы Корпоративной культуры– 0/1 балл.</p> <p>2. Правильно дано 4 определения Корпоративной культуры. – 0/1 балл.</p> <p>3. Предоставлены подходы всех исследовательских школ (с кратким описанием).– 0/1/2 балла.</p> <p>4. Указано минимум 6 исследователей проблемы Корпоративной культуры, дано краткое описание их деятельности. – 0/1/2 балла.</p> <p>5. Дано определение 6 элементам культуры, указан адекватный путь формирования их для коммерческой организации, указана организация (сфера деятельности, название). – 0/1/2 балла.</p> <p>6. Дано адекватное обоснование типа Корпоративной культуры с учётом сферы деятельности социальной организации, учитывающее характеристики данного типа культуры. - 0/1/2 балла.</p> <p>7. Указано минимум 5 принципов – 1 балл, 6 принципов и более – 2 балла.</p> <p>8. Указана модель и предоставлено 5 критериев её выбора. - 0/1/2 балла.</p> <p>9. Предоставлено 5 адекватных аргументов 0/1/2 балла.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • сущность процесса коммуникации, основные принципы формирования коммуникации; • стадии развития группы, понятие результативной коммуникации, барьеры на пути эффективных коммуникаций; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять взаимодействие на основе принятых моральных и правовых норм; • разрешать проблемы, стоящие перед коллективом; • формировать нормы поведения членов группы; • использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; |
| <p>Модуль 2. (11-23 балла)</p> | | <p>Тема 4. Тема 5. Тема 6.</p> |
| <p>Текущий контроль – 6-17 баллов</p> | | |
| <p>Аудиторная работа – 6-10 баллов</p> | <p>Примеры заданий: Подберите наиболее подходящий метод изучения Корпоративной культуры для компании, находящейся на: а) стадии роста; б) стадии среднего возраста; в) стадии зрелости.</p> <p>Критерии оценки:</p> <p>1. Указаны характеристики организации для 3 стадий развития – 1 балл.</p> <p>2. Предложены наиболее подходящие методы исследования с учётом характеристик – 1 балл.</p> <p>Примеры заданий: Предложите методы мотивации сотрудников для различных типов Корпоративной культуры (по типологии Камерона и Р.Куинна).</p> <p>Критерии оценки:</p> | <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • жизненный цикл организации; • условия и факторы эффективности групповой работы; • управление межгрупповыми конфликтами; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • определить траекторию личностного и профессионального развития; • разработать критерии достижений. |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>1. Указаны характеристики организации, соответствующие этапу Корпоративной культуры – 1 балл.</p> <p>2. Предложены наиболее подходящие методы мотивации с учётом характеристик – 1 балл.</p> <p>Примеры заданий: Предложите методы мотивации сотрудников, компании, выбравшей: а) предпринимательскую стратегию; б) стратегию динамического роста; в) стратегию прибыльности (сокращения издержек); г) ликвидационную стратегию.</p> <p>Критерии оценки: 1. Указаны характеристики организации, соответствующие этапу жизненного цикла организации – 1 балл.</p> <p>Предложены наиболее подходящие методы мотивации согласно стратегии – 1 балл.</p> | |
| <p>Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) – 0-2 балла</p> | <p>Примеры заданий: На примере конкретной организации проведите диагностику её Корпоративной культуры (по любой методике).</p> <p>Критерии оценки: 1. Приведена организация из сферы сервиса – 1 балл. 2. Указана методика и определён тип Корпоративной культуры - 1 балл.</p> | <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выбрать адекватные средства достижения целей; |
| <p>Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) – 0-2 балла</p> | <p>Примеры заданий: Рассмотрите способы материальной и нематериальной мотивации на примере компаний разных стран.</p> <p>Критерии оценки: 1. Указаны способы мотивации из 4 стран – 1 балл, более 4 стран – 2 балла.</p> | <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определить причину создавшейся конфликтной ситуации, классифицировать ее; – выбрать адекватный способ разрешения конфликта; |
| <p>Контрольное мероприятие по модулю – 5-13 баллов</p> | <p>Пример задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опишите процесс формирования Корпоративной культуры (на примере реальной организации). 2. Подберите компанию, находящуюся на стадии среднего возраста, и укажите наиболее приемлемый способ изучения её Корпоративной культуры. 3. Охарактеризуйте основные этапы оценки Корпоративной культуры. 4. На примере конкретной организации представьте общую схему механизма мотивации. 5. Напишите по 5 позитивных и негативных примеров поведения руководителя, влияющих на мотивацию персонала. 6. Вы консультант по проблемам управления развитием компании; организация имеет бюрократический тип Корпоративной культуры, предложите методы повышения мотивации сотрудников (минимум 5). <p>Критерии оценки: 1. Указана организация, представлены стадии формирования Корпоративной культуры – 1/2 балла. 2. Выбранная организация соответствует характеристикам для организаций находящихся на стадии среднего возраста – 1 балл. Предложен способ изучения Корпоративной культуры в соответствии с характеристиками – 1 балл. 3. Указаны этапы, этапам дано адекватное описание. – 0/1/2 балла. 4. Указана организация, представлен механизм мотивации – 0/1/2 балла. 5. Указанные примеры адекватны и влияют на мотивацию к труду персонала 0/1/2 балла. 6. Предложенные методы целесообразны для бюрократического типа и смогут повысить мотивацию сотрудников -2 балла, на каждый метод приведён пример – 1 балл.</p> | <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработать критерии достижений; – демонстрировать уважение к людям; формировать партнерские отношения; – анализировать коммуникационные процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; |

| | |
|--|---|
| Модуль 3. (26-40 балла) | Тема 7. Тема 8. |
| Текущий контроль – 10-16 баллов | |
| Аудиторная работа – 8-11 баллов | <p>Пример задания: Подберите противоречащие данные по изменению Корпоративной культуры для а) туристического агентства; б) туристического оператора; в) школы; г) больницы. Критерии оценки: Приведено минимум 3 причины (как угроза дальнейшему существованию организации) для изменения Корпоративной культуры – 1 балл, задание выполнено полностью/частично – 0/1/2 балла. Пример задания: На конкретном примере, опишите механизм изменения Корпоративной культуры посредством внедрения сторонних менеджеров. Критерии оценки: Приведён пример на конкретной организации с указанием причины для изменения – 1 балл, описан механизм изменения (3 этапа) с действиями руководителя, соответствующими этапам управляемого изменения – 1 балл. Пример задания: Предложите действия для менеджера социальной организации (на конкретном примере) осуществляемого изменение культуры на этапе размораживания. Критерии оценки: Приведён пример на конкретной организации с указанием причины для изменения – 1 балл, выбран механизм изменения – 1 балл, указаны действия руководителя, соответствующие этапам управляемого изменения – 1 балл. Пример задания: В каких документах можно отразить изменения в корпоративной культуре на этапе замораживания. Критерии оценки: Приведён пример на конкретной организации – 1 балл, указан механизм изменения – 1 балл, перечислены документы и приведено их описание – 1 балл.</p> |
| Самостоятельная работа (специальные обязательные формы) – 1-3 балла | <p>Пример задания: В материалах интернет источников найдите примеры изменения Корпоративной культуры мировых компаний. Критерии оценки: 1. Указана организация. – 1 балл. 2. Описана причина изменения. – 1 балл. 3. Описан механизм изменения. – 1 балл.</p> |
| Самостоятельная работа (специальные формы на выбор студента) – 1-2 балла | <p>Примеры заданий: В материалах интернет источников найдите примеры компаний изменивших корпоративную культуру и укажите силы, вызывающие изменение Корпоративной культуры. Критерии оценки: 1. Указана организация. – 1 балл. Перечислены (минимум 5) причин побудивших принять решение о изменении Корпоративной культуры – 1 балл.</p> |
| Контрольное мероприятие по модулю –16-24 | <p>Пример задания: На материале известного Вам предприятия продемонстрируйте реализацию технологии изменения Корпоративной культуры.</p> |

Знает:

- основы самоменеджмента.

Умеет:

- определять ценности группы;
- руководить коллективом в соответствии с провозглашенными ценностями;
- организовать взаимодействие сотрудников;
- определить необходимость помощи подчиненным и оказать ее;
- поддерживать уровень конфликтности в контролируемых пределах для обеспечения необходимого уровня результативности организации;
- применить на практике методы управления межгрупповыми конфликтами.

Умеет:

- применить на практике методы формирования, поддержания и изменения Корпоративной культуры.

Знает:

- смысл понятий «внешняя адаптация и выживание», «внутренняя интеграция»;

Умеет:

- применить на практике методы формирования, поддержания и изменения Корпоративной культуры.

| | | |
|--------|---|--|
| баллов | <p>Критерии оценки.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Описана ситуация с указанием характеристик организации, необходимых для демонстрации технологии (организация – 1 балл, величина организации – 1 балл, возраст – 1 балл, стадия развития – 1 балл, характеристики Корпоративной культуры – 1 балл). 2. Обоснована необходимость изменения Корпоративной культуры предприятия, указана факторы внешней и/или внутренней среды организации, которым не соответствует существующей корпоративной культуре – 0/2 балла. В случае если проблема указана не верно (механизм не решит проблему), работа не оценивается. 3. Указано исследование и оценка Корпоративной культуры предприятия (с указанием объектов исследования, методов исследования и предполагаемых результатов использования каждого из методов). Выявлены недостатки Корпоративной культуры, соответствующие проблеме – 0/1/2 балла. 4. Выбран механизм изменения Корпоративной культуры, позволяющий устранить проблему - 0/1 балл. 5. Механизм соответствует стадии развития организации – 0/1 балл. 6. Реализована модель управляемого изменения – 0/1 балл. 7. На этапе размораживания приведены конкретные действия руководителя, характерные для данного этапа исходя из проблемы, диагностики и указывающие на объект (субъект) последующего изменения. – 0/1/2/3 балла. 8. На этапе когнитивного реструктурирования приведены конкретные действия руководителя, характерные для данного этапа исходя из проблемы, диагностики и отражающие механизм изменения Корпоративной культуры. - 0/1/2/3 балла. 9. На этапе замораживания приведены конкретные действия руководителя, характерные для данного этапа исходя из проблемы, диагностики и отражающие механизм изменения Корпоративной культуры. Изменение Корпоративной культуры представлено в локальных документах организации - 0/1/2/3/4 балла. 10. Обоснована эффективность действий менеджмента по изменению Корпоративной культуры (устранение проблемы) – 0/2 балла. | <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками деловых коммуникаций. |
|--------|---|--|