

Документ подписан посредством электронной подписи

Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

Должность: Проректор по УМР и качеству образования

Дата подписания: 31.08.2025

Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

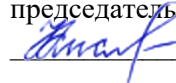
высшего образования

«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-626ФМв(4г6м)
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль): «Финансовый менеджмент»

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очно-заочная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 180
в том числе:
аудиторные занятия 28
самостоятельная работа 152

Виды контроля в семестрах:
экзамены 9

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр(Курс.Номер семестра на курсе)	9(5.1)		Итого	
	УП	РПД	УП	РПД
Вид занятий				
Лекции	12	12	12	12
Практические	16	16	16	16
В том числе инт.	8	8	8	8
Итого ауд.	28	28	28	28
Контактная работа	28	28	28	28
Сам. работа	152	152	152	152
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

Макаров Алексей Сергеевич
Фишман Лев Исаакович

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 - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): «Финансовый менеджмент»

утвержденного Учёным советом СГСПУ от 25.03.2026 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управления, сервисных технологий и экономического образования

Протокол от 23.06.2026 г. № 11

Зав. кафедрой Л.И. Фишман

Начальник УОП



_____ Н.А. Доманина

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
Цель изучения дисциплины: сформировать заданные ОПОП ВО аспекты компетенций.	
Задачи изучения дисциплины: сформировать запланированные образовательные результаты.	
Область профессиональной деятельности: 08 Финансы и экономика	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ.
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
Содержание дисциплины базируется на материале:	
Основы менеджмента	
Маркетинг	
2.2 Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
Производственная практика (преддипломная практика)	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ПК-2 Э Проводит оценку влияния рисков на цели, ключевые показатели эффективности и решения, принимаемые в организациях	
ПК-2.2 Э Разрабатывает программу управления рисками организации и сценарии наиболее вероятных рискованных ситуаций	
Знает: роль корпоративной культуры в профилактике и ликвидации рискованных ситуаций в организации.	
Умеет: разрабатывать направления формирования и изменения корпоративной культуры	
ПК-3 М Осуществляет руководство структурным подразделением организации	
ПК-3.2 М Планирует развитие организационной структуры управления организации	
Знает: сущность процесса коммуникации, основные принципы формирования коммуникации; стадии развития группы, понятие результативной коммуникации, барьеры на пути эффективных коммуникаций; теории лидерства и инструменты оценки, понимать роль этических норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков; жизненный цикл организации; способы формирования репутации организации; основные и ситуационные характеристики группы; условия и факторы эффективности групповой работы; основы управления межгрупповыми конфликтами; основы самоменеджмента.	
Умеет: сформулировать цель; определить траекторию личностного и профессионального развития; выбрать адекватные средства достижения целей; разработать критерии достижений; 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.	
Владеет: навыками деловых коммуникаций	
ПК-3.3 М Разрабатывает систему управления персоналом организации	
Знает: сущность уровней развития корпоративной культуры	
Умеет: формировать нормы поведения членов группы; использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; определять ценности группы; формулировать ценности культуры организации с учётом стратегии развития; проводить диагностику силы корпоративной культуры в организации.	
Владеет: проектированием изменений корпоративной культуры организации	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часов	Интеракт.
	Раздел 1. Исторический аспект возникновения корпоративной культуры организации. Корпоративная культура в современном менеджменте. Основные элементы организационной культуры			
1.1	Понятие корпоративной культуры. Типология организационной культуры /Лек/	9	2	0
1.2	Важнейшие элементы корпоративной культуры и механизмы их взаимодействия в туристской организации /Лек/	9	2	0
1.3	Коммуникационные технологии /Лек/	9	2	0
1.4	Понятие корпоративной культуры. Типология организационной культуры /Пр/	9	2	2
1.5	Важнейшие элементы корпоративной культуры и механизмы их взаимодействия в туристской организации /Пр/	9	1	0
1.6	Коммуникационные технологии /Пр/	9	1	0
1.7	Трактовка понятия корпоративная культура по мере развития науки. Применимость типологий корпоративной культуры /Ср/	9	18	0
1.8	Важнейшие элементы корпоративной культуры, как инструмент управления туристской организацией /Ср/	9	18	0
1.9	Коммуникационные ценности, применяемые в туризме /Ср/	9	18	0
	Раздел 2. Диагностика и оценка корпоративной культуры. Управление корпоративной культурой в организации			

2.1	Диагностика корпоративной культуры /Лек/	9	2	2
2.2	Оценка корпоративной культуры /Лек/	9	1	0
2.3	Управление корпоративной культурой в организации /Лек/	9	1	0
2.4	Диагностика корпоративной культуры /Пр/	9	2	2
2.5	Оценка корпоративной культуры /Пр/	9	2	0
2.6	Управление корпоративной культурой организации /Пр/	9	2	0
2.7	Методы диагностики корпоративной культуры /Ср/	9	18	0
2.8	Этапы проведения оценки корпоративной культуры /Ср/	9	20	0
2.9	Особенности управления корпоративной культурой туристской организации /Ср/	9	20	0
	Раздел 3. Механизмы, силы вызывающие изменения корпоративной культуры. Модель управляемого изменения культуры			
3.1	Механизмы и силы, вызывающие изменения корпоративной культуры /Лек/	9	1	0
3.2	Модель управляемого изменения культуры /Лек/	9	1	0
3.3	Механизмы и силы, вызывающие изменения корпоративной культуры /Пр/	9	2	2
3.4	Модель управляемого изменения культуры /Пр/	9	4	0
3.5	Противоречащие данные организации сферы сервиса вызывающие изменения корпоративной культуры /Ср/	9	20	0
3.6	Этапы реализации модели управляемого изменения культуры /Ср/	9	20	0

5. Оценочные и методические материалы по дисциплине (модулю)

5.1. Содержание аудиторной работы по дисциплине (модулю)

9 семестр, 6 лекций, 8 практических занятий

Раздел 1. Исторический аспект возникновения корпоративной культуры организации. Корпоративная культура в современном менеджменте. Основные элементы организационной культуры

Лекция № 1 (2 часа)

Понятие корпоративной культуры. Типология организационной культуры

Вопросы и задания:

1. Этапы изучения феномена корпоративной культуры.
2. Школы изучения корпоративной культуры.
3. История возникновения феномена корпоративная культура.

Лекция № 2 (2 часа)

Важнейшие элементы корпоративной культуры и механизмы их взаимодействия в туристской организации

Вопросы и задания:

1. Взаимосвязь элементов корпоративной культуры.
2. Миссия и цели организации с позиции корпоративной культуры.
3. Виды имиджа организации.
4. Механизмы управления репутацией организации.

Лекция № 3 (2 часа)

Коммуникационные технологии

Вопросы и задания:

1. Этапы оценки корпоративной культуры организации.
2. Формирование коммуникационных ценностей организации.

Практическое занятие № 1 (2 часа)

Понятие корпоративной культуры. Типология организационной культуры

Вопросы и задания:

1. Определение понятия корпоративной культуры.
2. Типология корпоративной культуры Г.Хофстеда.
3. Типология корпоративной культуры С.Ханди.
4. Типология корпоративной культуры К.Камерона и Р.Куинна.
5. Сравнительный анализ типов корпоративных культур.
6. Основные элементы корпоративной культуры.
7. Миссии и девизы компаний.
8. Коммуникативное пространство организации.
9. Имидж организации и его формирование.
7. Репутация компании: сущность, формирование, управление.
8. Символы, обряды, мифы и легенды в компании.

Практическое занятие № 2 (1 час)

Важнейшие элементы корпоративной культуры и механизмы их взаимодействия в туристской организации

Вопросы и задания:

1. Структуры корпоративной культуры.
2. Уровни корпоративной культуры.
3. Ценности как основной элемент корпоративной культуры.
4. Нормы поведения.
5. Эмоциональный информационно-исторический фон, его формы.

6. Система информирования.
7. Социально-психологический климат.
8. Коллективные представления.
9. Основные компоненты корпоративной культуры.
10. Свойства корпоративной культуры.
11. Виды организационных культур
12. Понятие и виды субкультур
13. Роль организационной культуры с точки зрения сотрудников.
14. Роль организационной культуры с точки зрения руководителей.
15. Организационная культура и внешняя среда.

Практическое занятие № 2 (1 час)
Коммуникационные технологии

Вопросы и задания:

1. Место культуры организации в социокультурной системе общества.
2. Факторы, влияющие на характеристики организационной культуры.
3. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации.
4. Кадровая политика и организационная культура.
5. Показатели анализа эффективности организационной культуры.
6. Параметры оценки состояния организационной культуры.
7. Эффективные и неэффективные организационные культуры.

Раздел 2. Диагностика и оценка корпоративной культуры. Управление корпоративной культурой организации

Лекция № 4 (2 часа)

Диагностика корпоративной культуры

Вопросы и задания:

1. Уровни изучения корпоративной культуры.
2. Методы изучения корпоративной культуры.
3. Стадии развития организации и набор ценностей.

Лекция № 5 (2 часа)

Оценка корпоративной культуры

Вопросы и задания:

1. Методы оценки корпоративной культуры
2. Методики оценки корпоративной культуры

Лекция № 6 (2 часа)

Управление корпоративной культурой в организации

Вопросы и задания:

1. Корпоративная культура в организации
2. Этапы управления корпоративной культурой

Практическое занятие № 3 (2 часа)

Диагностика корпоративной культуры

Вопросы и задания:

1. Уровни диагностики корпоративной культуры.
2. Методы изучения корпоративной культуры.
3. Условия успешной диагностики корпоративной культуры.
4. Этапы оценки корпоративной культуры.

Практическое занятие № 4 (2 часа)

Оценка корпоративной культуры

1. Формирование корпоративной культуры.
2. Методы мотивации персонала организации.
3. Способы стимулирования персонала организации.
4. Влияние корпоративной культуры на организацию труда в компании.
5. Роль лидера в организации.

Практическое занятие № 5 (2 часа)

Управление корпоративной культурой в организации

Вопросы и задания:

1. Подберите наиболее подходящий метод изучения корпоративной культуры для туристской, находящейся на различных стадиях жизненного цикла.
2. Опишите процесс формирования корпоративной культуры туристской организации.
3. Предложите методы мотивации сотрудников для различных типов корпоративной культуры (по типологии Камерона и Р.Куинна).
4. Предложите методы мотивации сотрудников, компании выбравшей: а) предпринимательскую стратегию; б) стратегию динамического роста; в) стратегию прибыльности (сокращения издержек); г) ликвидационную стратегию.
5. Назовите отличительные особенности мотива от стимула.

Раздел 3. Механизмы, силы вызывающие изменения корпоративной культуры. Модель управляемого изменения культуры

Лекция № 7 (2 часа)

Механизмы и силы, вызывающие изменения корпоративной культуры

Вопросы и задания:

1.	Особенности механизма изменения корпоративной культуры и стадии развития организации.		
2.	Необходимость изменения корпоративной культуры.		
Лекция № 8 (2 часа)			
Модель управляемого изменения культуры			
Вопросы и задания:			
1.	Этапы изменения корпоративной культуры.		
2.	Управленческие решения на этапах изменения корпоративной культуры.		
Практическое занятие № 6 (2 часа)			
Механизмы и силы, вызывающие изменения корпоративной культуры			
Перечень вопросов:			
1.	Силы, вызывающие изменение корпоративной культуры.		
2.	Механизмы изучения корпоративной культуры на стадии роста.		
3.	Механизмы изучения корпоративной культуры на стадии среднего возраста.		
4.	Механизмы изменения корпоративной культуры на стадии зрелости.		
5.	Этапы изменения корпоративной культуры.		
6.	Создание психологической безопасности для изменений.		
7.	Технология изменения корпоративной культуры компании.		
Практические занятия № 7-8 (4 часа)			
Модель управляемого изменения культуры			
Вопросы и задания:			
1.	Обучающиеся в модельной ситуации проводят изменение ценностей корпоративной культуры организации.		
2.	Обучающиеся в модельной ситуации проводят изменение корпоративной культуры организации по этапам.		
5.2. Содержание самостоятельной работы по дисциплине (модулю)			
Содержание обязательной самостоятельной работы по дисциплине			
№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы	Продукты деятельности
1	Трактовка понятия корпоративная культура по мере развития науки. Применимость типологий корпоративной культуры	Обоснуйте тезис о том, что уровни развития Корпоративной культуры связаны с элементами Корпоративной культуры. Приведите примеры организаций.	Письменная работа
2	Важнейшие элементы корпоративной культуры, как инструмент управления туристской организацией		
3	Коммуникационные ценности применяемые в туризме		
4	Методы диагностики корпоративной культуры	На примере конкретной организации проведите диагностику её Корпоративной культуры (по любой методике).	Письменная работа
5	Этапы проведения оценки корпоративной культуры		
6	Особенности управления корпоративной культурой туристской организации		
7	Противоречащие данные организации сферы сервиса вызывающие изменения корпоративной культуры	В материалах интернет источников найдите примеры изменения Корпоративной культуры мировых компаний.	Письменная работа
8	Этапы реализации модели управляемого изменения культуры		
Содержание самостоятельной работы по дисциплине на выбор			
№ п/п	Темы дисциплины	Содержание самостоятельной работы	Продукты деятельности
1	Трактовка понятия корпоративная культура по мере развития науки. Применимость типологий корпоративной культуры	На примере конкретной организации рассмотрите основные элементы её Корпоративной культуры.	Письменная работа
2	Важнейшие элементы корпоративной культуры, как инструмент управления туристской организацией		
3	Коммуникационные ценности применяемые в туризме		
4	Методы диагностики корпоративной культуры	Рассмотрите способы материальной и нематериальной мотивации на примере компаний разных стран.	Письменная работа
5	Этапы проведения оценки корпоративной культуры		

6	Особенности управления корпоративной культурой туристской организации		
7	Противоречивые данные организации сферы сервиса вызывающие изменения корпоративной культуры	В материалах интернет источников найдите примеры компаний изменивших корпоративную культуру и укажите силы, вызывающие изменение Корпоративной культуры.	Письменная работа
8	Этапы реализации модели управляемого изменения культуры		

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

Дата обращения к электронным учебным изданиям, электронным образовательным ресурсам, современным базам данных и информационным справочным системам совпадает с датой утверждения рабочей программы

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие, ссылка на электронную библиотечную систему	Издательство, год
Л1.1	Грошев, И.В.	Грошев, И. В. Организационная культура : учебник / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – : ил., табл., схем. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685520	Москва : Юнити-Дана, 2017
Л1.2	Семенов, А.К.	Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 5-е изд. –. – (Учебные издания для бакалавров). URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720274	Москва : Дашков и К°, 2025
Л1.3	Згонник, Л.В.	Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд., стер. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510	Москва : Дашков и К°, 2022

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие, ссылка на электронную библиотечную систему	Издательство, год
Л2.1	Семенов, Ю.Г.	Корпоративная культура : учебное пособие URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84740	Москва : Логос, 2006.
Л2.2	Персикова, Т.Н.	Корпоративная культура : учебник URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786	Логос, 2011.

6.2 Перечень программного обеспечения

- Acrobat reader DC
 - Dr.Web Desktop security, Dr.Web Server security
 - GIMP
 - Мой офис, сервисы Яндекс 360 для образования (почта, Яндекс Диск, Яндекс Телемост, Яндекс документы, Календарь)
 - Многофункциональный сервис обмена информацией Мах
 - Архиватор 7-Zip
 - Браузер Яндекс для организаций

6.3 Перечень информационных справочных систем, профессиональных баз данных

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
 - Базы данных Springer eBooks

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Наименование специального помещения: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых консультаций, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, Учебная аудитория. Оснащенность: Меловая доска-1шт., Комплект учебной мебели
7.2	Наименование специального помещения: помещение для самостоятельной работы, Читальный зал. Оснащенность: ПК-4шт. с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду СГСПУ, Письменный стол-4 шт., Парта-2 шт.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Работа над теоретическим материалом происходит кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю.

Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с информационными источниками в разных форматах.

Также в процессе изучения дисциплины методические рекомендации могут быть изданы отдельным документом

Балльно-рейтинговая карта дисциплины «Корпоративная культура»

Курс 5 Семестр 9

Вид контроля		Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Наименование раздела: «Исторический аспект возникновения корпоративной культуры организации. Корпоративная культура в современном менеджменте. Основные элементы организационной культуры»			
Текущий контроль по разделу:		5	33
1	Аудиторная работа	5	11
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	0	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	0	4
Контрольное мероприятие по разделу		8	16
Промежуточный контроль		13	33
Наименование раздела: «Диагностика и оценка корпоративной культуры. Управление корпоративной культурой в организации»			
Текущий контроль по разделу:		6	14
1	Аудиторная работа	6	10
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	0	2
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	0	2
Контрольное мероприятие по разделу		11	13
Промежуточный контроль		17	27
Наименование раздела: «Механизмы, силы вызывающие изменения корпоративной культуры. Модель управляемого изменения культуры»			
Текущий контроль по разделу:		10	16
1	Аудиторная работа	8	11
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	1	3
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	1	2
Контрольное мероприятие по разделу		16	24
Промежуточный контроль		26	40
Промежуточная аттестация			
Итого:		56	100

Вид контроля		Примеры заданий, критерии оценки и количество баллов	Темы для изучения и образовательные результаты
Текущий контроль по разделу «Исторический аспект возникновения корпоративной культуры организации. Корпоративная культура в современном менеджменте. Основные элементы организационной культуры»			
1	Аудиторная работа	Примеры заданий: Согласно типологии К.Камерона и Р.Куинна представьте описание 4 организаций относящихся к разным типам Корпоративной культуры. Критерии оценки: 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.	Понятие корпоративной культуры. Типология организационной культуры Важнейшие элементы корпоративной культуры и механизмы их взаимодействия в туристской организации Коммуникационные технологии

		3. Указана сфера деятельности организаций – 1 балл. 4. Имеется описание как бюджетной, так и коммерческой организации – 1 балл. Каждая организация соответствует характеристикам классификации – 1 балл. Примеры заданий: Предложите формулировку миссии, как: «общечеловеческое предназначение», «главная стратегическая цель», «национальная идея», «рекламная акция». Критерии оценки: За каждую правильно сформулированную миссию (с учётом сферы деятельности организации) – 1 балл. Примеры заданий: Предложите формулировку внешнего и внутреннего девиза на примере конкретной организации. Критерии оценки: За каждый правильно сформулированный девиз – 1 балл. Примеры заданий: Приведите примеры организаций, имеющие разные типы организационных культур (типология на ваш выбор). Критерии оценки: 1. Приведено по одному примеру организации из данной типологии – 1 балл. 2. Каждая организация соответствует характеристикам классификации – 1 балл. Примеры заданий: На примере организаций из сферы сервиса проанализируйте имидж организации. Для анализа используйте характеристики имиджа. Приведите пример. Критерии оценки: 1. Дано описание организации из сферы торговли. – 1 балл. 2. Каждая характеристика обоснована – 1 балл. 3. На каждую характеристику приведён адекватный пример.	Образовательные результаты: Знает: роль корпоративной культуры в профилактике и ликвидации рискованных ситуаций в организации. Умеет: разрабатывать направления формирования и изменения корпоративной культуры Знает: сущность процесса коммуникации, основные принципы формирования коммуникации; стадии развития группы, понятие результативной коммуникации, барьеры на пути эффективных коммуникаций; теории лидерства и инструменты оценки, понимать роль этических норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков; жизненный цикл организации; способы формирования репутации организации; основные и ситуационные характеристики группы; условия и факторы эффективности групповой работы; основы управления межгрупповыми конфликтами; основы самоменеджмента. Умеет: сформулировать цель; определить траекторию личностного и профессионального развития; выбрать адекватные средства достижения целей; разработать критерии достижений; 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. Владеет: навыками деловых коммуникаций
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	Примеры заданий: Обоснуйте тезис о том, что уровни развития Корпоративной культуры связаны с элементами Корпоративной культуры. Приведите примеры организаций. Критерии оценки: 1. Указаны составляющие уровней Корпоративной культуры организации – 1 балл. 2. Приведён пример организации – 1 балл.	Трактовка понятия корпоративная культура по мере развития науки. Применимость типологий корпоративной культуры Важнейшие элементы корпоративной культуры, как инструмент управления туристской организацией Коммуникационные ценности, применяемые в туризме
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	Примеры заданий: На примере конкретной организации рассмотрите основные элементы её Корпоративной культуры. Критерии оценки: 1. Приведён пример организации (название, сфера деятельности) – 1 балл.	Образовательные результаты: Знает: сущность уровней развития

		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.	корпоративной культуры Умеет: формировать нормы поведения членов группы; использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; определять ценности группы; формулировать ценности культуры организации с учётом стратегии развития; проводить диагностику силы корпоративной культуры в организации. Владеет: проектированием изменений корпоративной культуры организации
Контрольное мероприятие по разделу		Примеры заданий: 1. Обоснуйте, по самостоятельно выбранным критериям, почему корпоративная культура является сложным образованием. 2. Дайте определение (минимум 4) понятию корпоративная культура 3. Назовите основные подходы к определению корпоративной культуры и укажите различия между ними. 4. Назовите основных зарубежных и отечественных исследователей, занимающихся изучением Корпоративной культуры. 5. Дайте определение элементам корпоративной культуры и укажите пути их формирования для коммерческой организации. 6. Для социальной организации подберите наиболее подходящий тип Корпоративной культуры и обоснуйте свой выбор. 7. Сформулируйте основные принципы формирования положительной репутации для социальной организации. 8. Подберите наиболее подходящую модель поведения сотрудников для туристической фирмы состоящий из 10 человек. 9. Вы консультант по проблемам управления развитием организации; убедите руководителя организации в необходимости повышенного внимания на проблемы информационной культуры организации (минимум 5 аргументов). Критерии оценки: 1. В предложенных критериях отражены свойства, функции, уровни и элементы Корпоративной культуры– 0/1 балл. 2. Правильно дано 4 определения Корпоративной культуры. – 0/1 балл. 3. Предоставлены подходы всех исследовательских школ (с кратким описанием) – 0/1/2 балла. 4. Указано минимум 6 исследователей проблемы Корпоративной культуры, дано краткое описание их деятельности. – 0/1/2 балла. 5. Дано определение 6 элементам культуры, указан адекватный путь формирования их для коммерческой организации, указана организация (сфера деятельности, название). – 0/1/2 балла. 6. Дано адекватное обоснование типа Корпоративной культуры с учётом сферы деятельности социальной организации, учитывающее характеристики данного типа культуры. - 0/1/2 балла.	

		7. Указано минимум 5 принципов – 1 балл, 6 принципов и более – 2 балла. 8. Указана модель и предоставлено 5 критериев её выбора. - 0/1/2 балла. 9. Предоставлено 5 адекватных аргументов 0/1/2 балла.	
Текущий контроль по разделу «Диагностика и оценка корпоративной культуры. Управление корпоративной культурой в организации»			
1	Аудиторная работа	Примеры заданий: Подберите наиболее подходящий метод изучения Корпоративной культуры для компании, находящейся на: а) стадии роста; б) стадии среднего возраста; в) стадии зрелости. Критерии оценки: 1. Указаны характеристики организации для 3 стадий развития – 1 балл. 2. Предложены наиболее подходящие методы исследования с учётом характеристик – 1 балл. Примеры заданий: Предложите методы мотивации сотрудников для различных типов Корпоративной культуры (по типологии Камерона и Р.Куинна). Критерии оценки: 1. Указаны характеристики организации соответствующие этапу Корпоративной культуры – 1 балл. 2. Предложены наиболее подходящие методы мотивации с учётом характеристик – 1 балл. Примеры заданий: Предложите методы мотивации сотрудников, компании выбравшей: а) предпринимательскую стратегию; б) стратегию динамического роста; в) стратегию прибыльности (сокращения издержек); г) ликвидационную стратегию. Критерии оценки: 1. Указаны характеристики организации соответствующие этапу жизненного цикла организации – 1 балл. 2. Предложены наиболее подходящие методы мотивации согласно стратегии – 1 балл.	Диагностика корпоративной культуры Оценка корпоративной культуры Управление корпоративной культурой в организации Образовательные результаты: Знает: роль корпоративной культуры в профилактике и ликвидации рискованных ситуаций в организации. Умеет: разрабатывать направления формирования и изменения корпоративной культуры Знает: сущность уровней развития корпоративной культуры Умеет: формировать нормы поведения членов группы; использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; определять ценности группы; формулировать ценности культуры организации с учётом стратегии развития; проводить диагностику силы корпоративной культуры в организации. Владеет: проектированием изменений корпоративной культуры организации
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	Примеры заданий: На примере конкретной организации проведите диагностику её корпоративной культуры (по любой методике). Критерии оценки: 1. Приведена организация из сферы сервиса – 1 балл. 2. Указана методика и определён тип Корпоративной культуры - 1 балл.	Методы диагностики корпоративной культуры Этапы проведения оценки корпоративной культуры Особенности управления корпоративной культурой туристской организации
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	Примеры заданий: Рассмотрите способы материальной и нематериальной мотивации на примере компаний разных стран. Критерии оценки: 1. Указаны способы мотивации из 4 стран – 1 балл, более 4 стран – 2 балла.	Образовательные результаты: Знает: сущность уровней развития корпоративной культуры Умеет: формировать нормы поведения членов группы; использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; определять ценности группы; формулировать ценности культуры организации с учётом

			стратегии развития; проводить диагностику силы корпоративной культуры в организации. Владеет: проектированием изменений корпоративной культуры организации
Контрольное мероприятие по разделу		Пример задания: - Опишите процесс формирования корпоративной культуры (на примере реальной организации). - Подберите компанию, находящуюся на стадии среднего возраста и укажите наиболее приемлемый способ изучения её корпоративной культуры. - Охарактеризуйте основные этапы оценки корпоративной культуры. - На примере конкретной организации представьте общую схему механизма мотивации. - Напишите по 5 позитивных и негативных примеров поведения руководителя, влияющих на мотивацию персонала. - Вы консультант по проблемам управления развитием компании; организация имеет бюрократический тип корпоративной культуры, предложите методы повышения мотивации сотрудников (минимум 5). Критерии оценки: - Указана организация, представлены стадии формирования Корпоративной культуры – 1/2 балла. - Выбранная организация соответствует характеристикам для организаций находящихся на стадии среднего возраста – 1 балл. - Предложен способ изучения Корпоративной культуры в соответствии с характеристиками – 1 балл. - Указаны этапы, этапам дано адекватное описание. – 0/1/2 балла. - Указана организация, представлен механизм мотивации – 0/1/2 балла. - Указанные примеры адекватны и влияют на мотивацию к труду персонала 0/1/2 балла. - Предложенные методы целесообразны для бюрократического типа и смогут повысить мотивацию сотрудников -2 балла, на каждый метод приведён пример – 1 балл.	
Текущий контроль по разделу «Механизмы, силы вызывающие изменения корпоративной культуры. Модель управляемого изменения культуры»			
1	Аудиторная работа	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:	Механизмы и силы, вызывающие изменения корпоративной культуры Модель управляемого изменения культуры Образовательные результаты: Знает: сущность процесса коммуникации, основные принципы формирования коммуникации; стадии развития группы, понятие результативной коммуникации, барьеры на пути эффективных коммуникаций; теории лидерства и инструменты оценки, понимать роль этических

		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.	норм и ценностей при формировании личных лидерских навыков; жизненный цикл организации; способы формирования репутации организации; основные и ситуационные характеристики группы; условия и факторы эффективности групповой работы; основы управления межгрупповыми конфликтами; основы самоменеджмента. Умеет: сформулировать цель; определить траекторию личностного и профессионального развития; выбрать адекватные средства достижения целей; разработать критерии достижений; 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. Владеет: навыками деловых коммуникаций
2	Самостоятельная работа (специальные обязательные формы)	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.	Противоречащие данные организации сферы сервиса вызывающие изменения корпоративной культуры Этапы реализации модели управляемого изменения культуры
3	Самостоятельная работа (специальные формы на выбор)	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.	Образовательные результаты: Знает: сущность уровней развития корпоративной культуры Умеет: формировать нормы поведения членов группы; использовать адаптивные способы для организации взаимодействия членов коллектива; определять ценности группы; формулировать ценности культуры организации с учётом стратегии развития; проводить диагностику силы корпоративной культуры в организации. Владеет: проектированием изменений корпоративной культуры организации
	Контрольное мероприятие по разделу	Пример задания: На материале известного Вам предприятия продемонстрируйте реализацию технологии изменения Корпоративной культуры. Критерии оценки: 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.	
--	--	--