



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет»  
ФГБОУ ВО «ИГУ»

Кафедра сервиса и сервисных технологий

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета сервиса и рекламы

В.К. Карнаухова

«20» июня 2019 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

Наименование дисциплины (модуля) Б1.Б.17 Корпоративная культура  
*(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины (модуля))*

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
*(код, наименование направления подготовки)*

Тип образовательной программы: прикладной бакалавриат  
*(академический или прикладной бакалавриат)*

Направленность (профиль) подготовки: Администрирование и документирование процессов управления персоналом

Квалификация выпускника – **БАКАЛАВР**

Форма обучения: **очная, заочная**

Согласовано с УМК факультета сервиса  
и рекламы

Рекомендовано кафедрой:

Протокол № 9 от «19» июня 2019 г.

Протокол № 12 от «18» июня 2019 г.

Председатель  В.К. Карнаухова

Зав. кафедрой  В.К. Карнаухова

Иркутск 2019 г.

## Содержание

	<i>стр.</i>
1. Цели и задачи дисциплины.....	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП.....	3
3. Требования к результатам освоения дисциплины.....	3
4. Объем дисциплины и виды учебной работы .....	4
5. Содержание дисциплины.....	5
5.1. Содержание разделов и тем дисциплины .....	5
5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами.....	6
5.3. Разделы и темы дисциплин и виды занятий .....	6
6. Перечень семинарских, практических занятий или лабораторных работ .....	6
6.1. План самостоятельной работы .....	7
6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов .....	7
7. Примерная тематика курсовых проектов (работ).....	7
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины: .....	8
а) федеральные законы и нормативные документы (при наличии) .....	8
б) основная литература .....	8
в) дополнительная литература .....	8
г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы: .....	9
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	9
10. Образовательные технологии.....	9
11. Оценочные средства (ОС).....	11
11.1. Оценочные средства для входного контроля.....	11
11.2. Оценочные средства текущего контроля .....	12
11.3. Оценочные средства для самоконтроля обучающихся.....	16
11.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации .....	16

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Цели дисциплины:** продемонстрировать роль корпоративной культуры во всех процессах жизнедеятельности современной организации.

**Задачами дисциплины являются:**

- познакомить с основными понятиями корпоративной культуры;
- проследить процесс формирования корпоративной культуры;
- проанализировать структурно-функциональный срез корпоративной культуры;
- изучить теоретические модели для описания и диагностики корпоративной культуры организации;
- изложить основные способы и механизмы изменения, а также поддержания корпоративной культуры.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Необходимыми требованиями к «входным» знаниям, умениям и готовностям студента при освоении данной дисциплины и приобретенными в результате освоения предшествующих дисциплин являются:

- способен к работе в коллективе, в том числе применяя принципы и методы организации и управления малыми и средними коллективами;
- стремится к постоянному личностному развитию и повышению профессионального мастерства, способен с помощью коллег критически оценивать свои достоинства и недостатки, делать необходимые выводы
- способен на научной основе организовывать свой труд, оценить с большой степенью самостоятельности результаты своей деятельности.

Освоение дисциплины «Корпоративная культура» является необходимым условием плодотворного усвоения дисциплин профессионального цикла: Управление персоналом организации, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- **ОК-6** способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- **ОПК-6** владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
- **ОПК-7** готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

- содержание основных понятий корпоративной культуры;
- структуру корпоративной культуры, раскрывая содержание основных ее элементов;
- функциональные особенности корпоративной культуры;

**Уметь:**

- применять на практике знание теоретических моделей для диагностирования корпоративной культуры;

- составлять примерные программы для изменения и поддержания корпоративной культуры;

**Владеть:**

- методиками разработки и формирования корпоративной культуры;
- методами и техниками диагностики корпоративной культуры

**4. Объем дисциплины и виды учебной работы**

**Очное обучение**

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры			
		3	4	5	6
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>54</b>	–	–	–	<b>54</b>
В том числе:	–	–	–	–	–
Лекции	18	–	–	–	18
Практические занятия (ПЗ)	36	–	–	–	36
Семинары (С)	–	–	–	–	–
Лабораторные работы (ЛР)	–	–	–	–	–
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>54</b>	–	–	–	<b>54</b>
В том числе:	–	–	–	–	–
Реферат (при наличии)	–	–	–	–	–
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	–	–	–	–	–
Доклады на семинарах	54	–	–	–	54
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	<b>36</b>	–	–	–	<b>36</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>54</b>	–	–	–	<b>54</b>
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>144</b>	–	–	–	<b>144</b>
<b>часы</b>	<b>4</b>	–	–	–	<b>4</b>
<b>зачетные единицы</b>	<b>4</b>	–	–	–	<b>4</b>

**Заочное обучение**

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры			
		3	4	5	6
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>10</b>	–	–	–	<b>10</b>
В том числе:	–	–	–	–	–
Лекции	4	–	–	–	4
Практические занятия (ПЗ)	6	–	–	–	6
Семинары (С)	–	–	–	–	–
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>130</b>	–	–	–	<b>130</b>
В том числе:	–	–	–	–	–
Реферат (при наличии)	–	–	–	–	–
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	–	–	–	–	–
Доклады на семинарах	58	–	–	–	58
Вид промежуточной аттестации (зачет)	<b>4</b>	–	–	–	<b>4</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>10</b>	–	–	–	<b>10</b>
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>144</b>	–	–	–	<b>144</b>
<b>часы</b>	<b>4</b>	–	–	–	<b>4</b>
<b>зачетные единицы</b>	<b>4</b>	–	–	–	<b>4</b>

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел	Дидактические единицы	Формируемые компетенции
Раздел 1. Проблематика корпоративной культуры	Тема 1. Понятие корпоративной культуры. Культура. Корпорация. Корпорация адаптивная и корпорация современная (креативная) (основные отличия). Корпоративная культура как способ деятельности современной корпорации. Тема 3. Функции корпоративной культуры.	ОК-6 ОПК-6 ОПК-7
Раздел 2. Структура корпоративной культуры	Тема 4. Корпоративная идеология. Социальное значение миссии. Правила формулирования миссии. Принцип «социальной трансляции». Тема 5. Корпоративные ценности. Понятие идеологемы. Ценности и потребности организации. Видение, ценности и миссия. Ценностно-ориентированное управление. Тема 6. Корпоративное нормотворчество. Управленческие установки. Правила. Нормы. Корпоративные кодексы. Этнос организации. Обучение, тренинги, мониторинг как элементы системы корпоративного нормотворчества. Корпоративное образование. Тема 7. Знаково-символическая система корпоративной культуры. Обряды, традиции, праздники. Особенности построения корпоративных мероприятий. История и мифы организации. Герои организации. Тема 8. Корпоративные коммуникации. Внутрифирменное информирование. Коммуникации внешние и внутренние. Корпоративный язык. Корпоративные издания. Тема 9. Понятие объективной корпоративной культуры. Здания и дизайн помещений. Фирменный стиль как элемент корпоративной культуры. Внешний вид сотрудников. Организация глазами сотрудников. Организация глазами клиентов. Внутренний психологический климат	ОК-6 ОПК-6 ОПК-7
Раздел 3. Формирование, изменение и управление корпоративной культурой	Тема 10 Свойства корпоративной культуры в современной организации Коллективность (группа и команда). Патриотизм (виды патриотизма). Солидарность. Социальная корпоративная ответственность. Тема 11 Теоретические модели для описания и диагностики корпоративной культуры организации. Тема 12 Формирование и изменение корпоративной культуры. Тема 13 Методики диагностика корпоративной культуры.	ОК-6 ОПК-6 ОПК-7

Раздел 4. Специфика корпоративной культуры организаций сервиса	Тема 14 Сервисные ценности. Идеологемы сервиса: качество услуги, доверие клиента. Клиентоориентированность культуры организаций сферы сервиса. Тема 15 Специфика сервисных отношений. Субъект-субъектные сервисные отношения. Сервисный менталитет. Факторы профессионального выгорания специалистов контактной сферы.	ОК-6 ОПК-6 ОПК-7
--	---	------------------------

### 5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № модулей данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин									
		1	2	3	4	5					
1.	Управление персоналом организации	+	+	+	+	+					
2.	Основы кадровой политики и кадрового планирования	+	+								
3.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	+	+	+							

### 5.3. Разделы и темы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	СРС	Всего
1.	Раздел 1. Проблематика корпоративной культуры	4	8	4	16
2.	Раздел 2. Структура корпоративной культуры	4	8	4	16
3.	Раздел 3 Формирование, изменение и управление корпоративной культурой	4	8	4	16
4.	Раздел 4. Специфика корпоративной культуры организаций сервиса	6	12	6	24
Итого		18	36	18	72

### 6. Перечень семинарских, практических занятий или лабораторных работ

№ п/п	№ раздела (модуля) и темы дисциплины	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	2	3	4	5	6
1.	Раздел 1	Проблематика корпоративной культуры	4	коллоквиум	ОК-6, ОПК-6, ОПК-7
2.	Раздел 2	Структура корпоративной культуры	4	дискуссия	ОК-6, ОПК-6, ОПК-7
3.	Раздел 3	Формирование, изменение и управление корпоративной культурой	4	ситуационные задачи	ОК-6, ОПК-6, ОПК-7
4.	Раздел 4	Специфика корпоративной культуры организаций сервиса	4	деловая игра, тест	ОК-6, ОПК-6, ОПК-7

## 6.1. План самостоятельной работы

№ п/п	Тема	Вид самостоятельной работы	Задание	Рекомендуемая литература	Количество часов
1.	Этика как учение о морали	Подготовка к практическим занятиям	Доклад Реферат	Раздел 8	5
2.	Структурно-функциональный характер морали	Подготовка к практическим занятиям	Доклад Реферат	Раздел 8	5
3.	Профессиональная этика. Основные категории профессиональной этики	Подготовка к практическим занятиям	Доклад Реферат	Раздел 8	5
4.	Этика бизнеса. Экономическая этика. Этика сервисной деятельности	Подготовка к практическим занятиям	Доклад Реферат	Раздел 8	5
5.	Этикет как социальное явление	Подготовка к практическим занятиям	Доклад Реферат	Раздел 8	7

## 6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

### Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к семинарским занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

### Подготовка сообщений и докладов к практическим занятиям

Доклад является формой работы, при которой студент самостоятельно готовит сообщение на заданную тему и далее на занятии выступает с этим сообщением. Целью докладов является более глубокое знакомство с одной из психологических проблем.

Доклад является элементом промежуточной аттестации и оценивается. В течение семестра каждый студент должен сделать как минимум один доклад. Если студент за время теоретического обучения не делает доклад, ему необходимо принести письменный текст сообщения на зачет, и ему могут быть заданы вопросы по теме доклада.

## 7. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

не предусмотрено

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

### **а) федеральные законы и нормативные документы (при наличии)**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации: новая редакция от 27.12.2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: новая редакция от 25.11.2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих./ Министерство труда и социального развития. – М.: Издательский дом «Экономические новости». - 2001.

### **б) основная литература**

1. Антонова Н.А. Корпоративная культура в организациях сервисной сферы: учебное пособие.-Иркутск:Изд-во Иркут.гос.ун-та,2009.-263с.
2. Грошев И.В. Организационная культура: Учеб.пособие для студентов вузов/ И.В.Грошев, П.В.Емельянов, В.М. Юрьев. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2009
3. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. М.: ЛОГОС, 2009.
4. Капитонов Э.А., Капитонов А.Э. Корпоративная культура.- Ростов-на-Дону, 2010.
5. Спивак В.А. Корпоративная культура. Теория и практика. – СПб,Питер, 2010.
6. Шаталова Н.И. Организационная культура: учебник/под редакцией Шаталовой Н.И.- М.: Издательство «Экзамен», 2009. – 652с.

### **в)дополнительная литература**

1. Алексеев А.А. Корпоративная культура предпринимательства. Учебное пособие.-М.: Образование и наука РФ, 2005
2. Де Филипп С.А. Корпоративные секреты: реальная цена достижения успеха. – Феникс - 2006
3. Каррисон Д., Уолш Р. Всегда верен! Управленческие секреты самой эффективной организации в мире: как подбирать и готовить успешных сотрудников, используя опыт морской пехоты США.
4. Коллинз, Поррас Построенные навечно: успешные привычки дальновидных компаний
5. Кули К., Мак Эван К. Корпоративные мероприятия, которые стали легендой. – Феникс - 2006
6. Левин К. Групповое решение и социальные изменения.
7. Мартин Р. Вирус ответственности. Как яркие лидеры и рядовые сотрудники могут научиться по-настоящему эффективно сотрудничать. –Вильямс.- 2005.
8. Масааки И. Гемба кайдзен: путь к снижению затрат и повышению качества. – Альпина.- 2005
9. Майстер Д. Делай то, что проповедуешь: что руководители должны делать для создания корпоративной культуры, нацеленной на высокие достижения. – Альпина.- 2005.
10. Морган Г. Имидж организации. Восемь моделей организационного развития. – Вершина. – 2006.
11. Питер Блок Искусство управления: сделайте приоритетом обслуживание вместо личного интереса. – Феникс. – 2006.
12. Сенге Питер Пятая дисциплина. –М.: ЗАО Олимп-Бизнес, 1999
13. Фромм Э. Человеческая ситуация – ключ... //глава «Чувство идентичности – индивидуальность или стадный конформизм. – СПб Азбука –Классика, 2004.
14. Хендерсон Р.М., Кларк К.Б. Архитектурная инновация



**г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:**

1. devbusiness.ru/development/staff.htm (сайт «Развитие бизнеса.ru» / Кадры и персонал – статьи из журналов)
2. dps.smrtlc.ru/Dist/Dist\_0.htm («Гиперэнциклопедия управления персоналом» / «Управление персоналом. Пособие для специалистов»)
3. www.HR - zone net
4. <http://www.HRM.ru> интернет-сервер Human Resource Management
5. <http://www.hagateway.co.UK> Career Builder.com – интернет ресурс США
6. [www.amr.ru](http://www.amr.ru) Ассоциация менеджеров России (AMP)
7. [www.businessstest.ru](http://www.businessstest.ru) (сайт «Деловые тесты»)
8. [www.iteam.ru/](http://www.iteam.ru/) (сайт «Технологии корпоративного управления»)
9. [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru) (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
10. Информационно-справочная система «Консультант Плюс», «Гарант»

**9. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Специальные помещения: <i>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, текущего контроля, промежуточной аттестации.</i>	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью на 50 посадочных мест, техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: Ноутбук (AserAspirev3-5516 (AMDA10-4600M 2300 МГц)) (1 штука), Проектор Vivitek, экран ScreenVtdiaEcot-3200*200MW 1:1, колонки, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Корпоративная культура».	OCWindows: DreamSparkPremium, Договор № 03-016-14от 30.10.2014  Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcdmsStdnt w/Faculty(15000 лицензий)  Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational License № 1B08170221-054045730177
Специальные помещения: <i>компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской</i>	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью на 25 посадочных мест, техническими средствами обучения: компьютеры ((Системный блок AMDAthlon-64 X3 445 3100 МГц), Монитор LGF1742S (2 штуки), Монитор ViewSonicVA703b(24 штуки)) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.	OCWindows: DreamSparkPremium, Договор № 03-016-14от 30.10.2014  Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcdmsStdnt w/Faculty(15000 лицензий)  Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational License № 1B08170221-054045730177

**10. Образовательные технологии**

При реализации программы дисциплины «Корпоративная культура» используются различные образовательные технологии.

В начале дисциплины применяется метод адаптивного обучения – способ организации учебного процесса с учетом индивидуального уровня подготовки обучаемого до начала учебного процесса (Практическое занятие 1) и в процессе обучения.

На первом практическом занятии выясняется уровень индивидуальной подготовки студентов на основе результатов входного контроля по тестам с открытыми вопросами. Далее по темам курса каждый студент получает индивидуальное практическое задание и активно участвует в достижении поставленной цели. При этом студент овладевает информационно-коммуникационными технологиями для подготовки презентации по теме практического занятия.

Во время аудиторных занятий лекции (36 часов) проводятся с использованием ПК и проектора, практические занятия (18 часов) – в виде группового обсуждения под руководством преподавателя проблем предметной области. В учебном процессе используются материалы печатные и в электронной форме; слайд-лекции.

- Для реализации компетентного подхода предусмотрено использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, кейс-стади) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. Важной частью работы управленца в сфере сервиса является разрешение проблем, ситуаций и событий, преобразовывая теоретические знания в практические действия поэтому преподавание курса построено на проблемно-ориентированном обучении – использовании проблемы, как стартовой точки для получения и интеграции нового знания, что позволяет решить задачи получения знаний, которые не только запоминаются, но и применяются на практике, а также получение знаний от других и совместно с другими для анализа и решения проблем.

- Деловая игра – метод имитации (подражания, изображения) принятия решений торговым персоналом разного уровня управления в производственных ситуациях (в учебном процессе – в искусственно созданных ситуациях), осуществляемый по заданным правилам группой людей в диалоговом режиме. Диалоговые игры применяются в качестве средства активного обучения в бизнесе, познания норм поведения, освоения процессов принятия решения (практическое занятие 3,5).

- Дискуссия – форма учебной работы, в рамках которой студенты высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание студентами реферата по тематике предложенной преподавателем (практическое занятие 1,6).

- Метод кейс-стади – обучение при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций или задач. При данном методе обучения студент самостоятельно вынужден принимать решение и обосновывать его (практические занятия 1-8).

- Коллоквиум - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний студентов, обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся (практические занятия 1,2).

- Тестирование – контроль знаний с помощью тестов с открытыми и закрытыми вопросами для текущей и промежуточной аттестации, самоконтроля. Заключительная тема модуля может быть проведена в форме тестирования. Она позволяет выявить итоговый уровень подготовленности студента в зависимости от посещения им аудиторных занятий, выполнения практических заданий и самостоятельной работы (практические занятия 4,7).

- Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, целом в учебном процессе составляют не менее 25% аудиторных занятий в соответствии с

требованиями ФГОС и учетом специфики ООП. Занятия лекционного типа для групп студентов не составляют более 40% аудиторных занятий в соответствии с рабочим учебным планом.

- Большая роль в освоении материала отводится самостоятельной работе студентов (СРС) -Цель СРС - научить студента осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

## 11. Оценочные средства (ОС)

### 11.1. Оценочные средства для входного контроля

Практическая работа

Проанализируйте основные отличия в характеристиках способов деятельности традиционной организации и современной корпорации.

Традиционная Корпорация	Современная корпорация
Хозяйственная единица для создания конечного продукта	
Ориентация на существующие потребности рынка	
Максимизация прибыли – как единственная цель и измерение достижений	
Экономическая мотивация	
Адаптация к внешней среде	
Общество ожидает от предприятия производство материальных ценностей и услуг	
Универсальный упор на выгодные эффективные экономические достижения	

#### Задание 1.2.

В теоретическом и концептуальном осмыслении феномена «корпоративная культура» существует несколько этапов, кратко охарактеризуйте каждый:

этап	авторы теорий	Основные принципы
I начало XX века		
II 30-е гг. «школа чelовеч. отношений»		

III 40-е гг. изучение проблем трудовых мотиваций		
IV 50-70-е гг. «Школа поведенч. наук»		
V 70-80-е гг. организации имеют свои «культуры»		

## 11.2. Оценочные средства текущего контроля

Тест № 1 (темы 2.5.5.; 3)

1. Утверждение «Факторы, непосредственно зависящие от восприятия ситуации и представлений об идеальном, со стороны каждого участника процесса формирования организационной культуры, относятся к объективным факторам» является:

- верным;  
 неверным.

2. Свойство корпоративной культуры, состоящее в строгой структурированности и соподчиненности ее элементов

- системность  
 диалектичность  
 неоднородность

3. Корпоративна солидарность – социокультурное явление, включающее в себя индивидуальный и коллективный уровень и отражающее феномен сознания, заключающийся в формировании \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_

4. Солидаристический дух организации - это

- проявление солидарности в корпоративной культуре  
 интериоризация корпоративных установок в индивидуальном сознании  
 эстериоризация солидаристических установок

5. Выберите из перечисленных критериев те, которые относятся к группе (в противовес команде)

- состоит из независимых индивидуалов, отстаивающих собственные интересы  
 разногласия в в работе воспринимаются как препятствия

- участники предпочитают укреплять собственные позиции
- участники стараются понять мнения оппонентов
- участники воспринимают работу как собственное дело

6. Признаки социально ответственного бизнеса (по исследованию ассоциации менеджеров)

Для того, чтобы культура «работала» на повышение эффективности организации, она должна:

- поддерживать организационную стратегию;
- повышать работоспособность сотрудников;
- быть подобна культурам окружающих организаций;
- поддерживать все решения руководства.

7. Появление особенностей культур различных организаций связано:

- с решением различного рода проблем выживания;
- с особенностями руководителя, основавшего организацию;
- с особенностями местности, где расположена организация;
- со стремлением руководства ограничить переход сотрудников в другую организацию.

8. Ориентация поведения работника на внутренние регуляторы:

- позволяет упорядочить деятельность организации;
- является основой инноваций;
- подавляет возможность группы меняться и приспосабливаться.

9. При реализации модели руководства, основанной на командном духе, внимание руководства сфокусировано на:

- учете финансовых интересов потребителей;
- укреплении чувства общественных интересов у членов управленческой команды;
- создание атмосферы «аврала», с целью мобилизации усилий персонала;
- укрепление чувства собственника у членов управленческой команды;
- создание атмосферы доверия путем поддержания личным примером высших стандартов качества в работе.

10. По 4-х уровневой сегментации сотрудников на основе их ценности для предприятия (С. Шекшня) руководство инвестирует значительные средства в следующие группы сотрудников:

- ключевой персонал,
- эксперты
- профессионалы

11. В основе благонадежности сотрудника лежит:

- законопослушание
- лояльность
- приверженность

12. Исходя из теории «уровни лояльности персонала организации», если сотрудник демонстрирует требуемое поведение только при наличии предметов, определяющих его принадлежность к организации, - это

- уровень внешних атрибутов
- уровень поведения
- уровень способностей
- уровень идентичности

13. При определении нефинансовых мотиваторов для доминантных сотрудников, ориентированных на результат и власть, организации должны предоставлять

- больше ответственности; среду, в которой присутствует вызов; соревновательную систему с постоянным сравнением результатов;
  - высокий социальный статус; возможность выделиться на фоне коллег;
  - возможность работать в своем темпе, долгосрочный контракт.
- работать в своем темпе, долгосрочный контракт.

14. При анализе значимых мотиваторов для сотрудников выделяют количественный аспект, который заключается в следующем:
- какое место в жизни занимает работа («центральность работы»)
  - какого рода вознаграждение превалирует («работа для вознаграждения»)
15. Начальник, который часто задерживается на работе, видя собирающегося сотрудника, спрашивает чуть удивленно: «Уже собираешься? А у меня еще так много работы.», в следующий раз сотрудник также задерживается, хотя он весь день работал эффективно – данное организационное воздействие можно охарактеризовать как
- манипуляцию
  - принуждение
  - стимулирование
16. По теории Ф.Ферцберга, условия труда, уровень зарплаты, распорядок и режим работы – относятся к
- гигиеническим факторам
  - мотивационным факторам
  - стимулирующим факторам
17. По теории Ф. Ферцберга, отсутствие гигиенических факторов
- приводит к неудовлетворенности работой у сотрудников
  - не приводит к неудовлетворенности работой у сотрудников
- Развитие гигиенических факторов в организации
- приводит к неудовлетворенности работой у сотрудников
  - не приводит к неудовлетворенности работой у сотрудников
  - не вызывает удовлетворение и не побуждение к эффективному труду
18. Утверждение «уровень развития техники и технологии в основном определяет качество рабочей силы, которая используется в организации»
- верно
  - неверно
19. Превышение показателя «уровень текучести кадров» над среднеотраслевым характеризует корпоративную культуру как
- неэффективную
  - эффективную
  - не коррелирует с эффективностью корпоративной культуры
20. Какой принцип положен в основу модели Мейера и Алена
- 
21. Удовлетворение потребности в эмоциональной привязанности, общении, поддержке, безопасности, по модели Мейера и Алена, приводит к
- аффективной преданности
  - нормативной преданности
  - преданности, обусловленной стажем
22. По модели форм лояльности Харского, квадрат «Ветеран» характеризует сотрудника со следующими характеристиками
- 
- По модели лояльности, использующей двухмерное пространство: степень удовлетворения основных потребностей сотрудников и наличие и развитие личностного потенциала лояльности – имитационная лояльность может быть охарактеризована как
- 
23. По модели В.Сате эффективность функционирования организации зависит от протекания семи процессов, три из них (кооперация, принятие решений, контроль) корреспондируются с
- поверхностным уровнем корпоративной культуры
  - подповерхностным уровнем корпоративной культуры
  - глубинным уровнем корпоративной культуры
24. Перечислите верования и ценности корпоративной культуры, приведшие по мнению Питерса и Уотермана известные компании к успеху:
-

## Тест 2 Тема «Типологии корпоративных культур»

1. Опираясь на типологию Дж Зоненфельда, определите, если Вы оказались сотрудником организации типа «академия», можете ли вы рассчитывать, что быстро сделаете карьеру, попробуете себя в разных сферах внутри своей специализации и станете менеджером широкого профиля? Ответ Да и Нет поясните с точки зрения поддерживаемых ценностей в данной культуре.
- 

2. Если организация относится к динамичной сфере, уровень риска в которой достаточно велик, успех определяется уровнем новизны выпускаемого продукта, при чем для достижения успеха порой используются и недозволенные средства, внешняя среда требует быстрых решений, причем, то эффективной по типологии Дж. Зоненфельда будет культура типа

«академия»

«клуб»

«бейсбольная команда»

«крепость»

3. По типологии Дэни Миллера, который перенес психопатологические критерии на всю организацию, параноидальный тип корпоративной культуры характеризуется следующими параметрами
- 
- 

Какие проблемы могут возникнуть у сотрудников в организации с таким типом культуры

---

---

4. По типологии Г.Ховстеде, для характеристики организаций используется параметр «терпимость к неопределенности», о чем говорит низкая степень данного параметра и высокая. Как это может проявляться в организации?

5. По типологии Оучи, организацию типа Z можно охарактеризовать с точки зрения системы контроля, как

с точки зрения принятия решений, как 6. По типологии Л.И.Уманского культура организации зависит и предопределяет способ организации деятельности групп внутри компании, охарактеризуйте совместно-последовательный тип, приведите пример организации, в которой данный тип будет эффективен для решения задач и проблем

7. По типологии Гоффи в основе типология корпоративных культур лежит 2 параметра: социализация и солидарность, охарактеризуйте с точки зрения данных параметров «наемническую культуру», в каких отраслях данный тип эффективен?

8. Какие доминирующие в организации ценности характеризуют, с точки зрения Камерона и Куина, «иерархическую культуру»?

9. Т.Дил и А.Кеннеди дифференцировали корпоративные культуры по двум характеристикам: степень риска и обратная связь, охарактеризуйте организацию с культурой «процесса» по этим характеристикам
- 

10. По типологии М.Бурке охарактеризуйте культуру «огорода» по следующим параметрам: взаимодействие с внешней средой, размер и структура организации, мотивация персонала.

Приведите пример организации с таким типом культуры, приведите доказательства.

### 11.3. Оценочные средства для самоконтроля обучающихся.

Оценочные средства для самоконтроля представлены в рабочей тетради к курсу

### 11.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Принцип оценки студентов по рейтинговой системе

#### Распределение баллов по видам работ

№	Вид работы	Вес работы	Кол-во работ	Возможная сумма
	<b>Обязательные работы</b>			
1.	Выполненные задания в Рабочей тетради (5 групп заданий)	4	6	24
4.	Доклад (студент может выполнить несколько докладов) Презентация доклада сдается в электронном виде на e-mail	5	1	5
6.	Промежуточное тестирование «отлично» - 10 «хорошо»- 7 «удовлетворительно» - 5	10	2	20
9	Посещение занятий	0,5	8	4
10	Работа на семинарских занятиях, решения кейсов	1	7	7
	<b>Премиальные баллы</b>			
	Отчет по прочитанным книгам			5
	Индивидуальные задания (5 статей)			3
	Итого			61

Разработчики:



(подпись)

доцент

(занимаемая должность)

Н.А. Антонова

(инициалы, фамилия)

**Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.**