



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»

Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета бизнес-коммуникаций и
информатики

В.К. Карнаухова

«16» марта 2022 г

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Наименование дисциплины (модуля)

Б1.О.21 Корпоративная культура

(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки:

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

(очная, заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий), очно-заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий)*)*

Согласовано с УМК факультета бизнес-коммуникаций и информатики:

Рекомендовано кафедрой
предпринимательства и управления в сфере
услуг и рекламы:

Протокол № 7 от «16» марта 2022 г.

Протокол № 8 от «15» марта 2022 г.

Председатель

В.К. Карнаухова

зав. кафедры

Е.А. Волохова

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>стр.</i>
I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	3
II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО	3
III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ	4
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и СРС, отведенного на них количества академических часов	4
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	6
4.3 Содержание учебного материала	8
4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	8
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов	9
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	12
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)	15
V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	15
а) основная литература	15
б) дополнительная литература	15
в) периодическая литература	16
г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы	16
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	16
6.1. Учебно-лабораторное оборудование	16
6.2. Программное обеспечение	18
6.3. Технические и электронные средства	18
VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	18
VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	19
8.1. Оценочные средства текущего контроля	19
8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации	26

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цели: Сформировать у обучающихся комплекс теоретических знаний и практических навыков в соответствии с практико ориентированным подходом ОПОП по направлению Управление персоналом в ракурсе организационно-управленческой проблематики корпоративной культуры, продемонстрировать роль корпоративной культуры во всех процессах жизнедеятельности современной организации и показать возможности влияния корпоративной культуры на эффективность деятельности организации, а также роль HR-менеджмента в построении корпоративной культуры.

Задачи:

- познакомить с основными понятиями корпоративной культуры;
- проследить процесс формирования корпоративной культуры;
- проанализировать структурно-функциональный срез корпоративной культуры;
- изучить теоретически модели для описания и диагностики корпоративной культуры организации, сформировать умения описывать и диагностировать корпоративную культуру;
- изложить основные способы и механизмы изменения, а также поддержания корпоративной культуры, сформировать умения и навыки по использованию методов, технологий изменения и поддержания корпоративной культуры в организации.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Корпоративная культура» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений «Блок 1. Дисциплины (модули)».

Дисциплина предназначена для формирования и закрепления знаний и умений в сфере управления персоналом и отработки практических навыков в области организационно-управленческой деятельности в сфере управления персоналом.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

- Психология социального взаимодействия саморазвития и самоорганизации;
- Менеджмент;
- Управление персоналом;
- Организационное поведение;
- Культура коммуникаций.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- Подбор и оценка персонала;
- Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;
- Управление вовлечённостью персонала;
- Обучение и аттестация персонала.

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций (элементов следующих компетенций) в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки:

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-5 Знает основы разработки корпоративной социальной политики, владеет навыками реализации корпоративной социальной политики	ПК-5.1	Знает методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности
	ПК-5.2	Умеет проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой. Определяет целевые группы персонала для создания специализированных социальных программ
	ПК-5.3	Владеет навыками разработки корпоративных социальных программ. Владеет навыками внедрения корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1	Воспринимает межкультурное разнообразие общества в историческом контексте и интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития
	УК-5.2	Воспринимает культурное, этнонациональное, конфессиональное, нормативно-ценностное, социально-историческое разнообразие общества в философском контексте
	УК-5.3	Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, в том числе 8 часов на контроль.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой.

4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и СРС, отведенного на них количества академических часов

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа преподавателя с обучающимися			Лекции		
			Семинарские (практические) занятия	Консультации	Семестр			
<i>Проблематика корпоративной культуры</i>			4	4	0	4		
1	Понятие корпоративной культуры. Генезис феномена	6	2	2	0	2		
2	Функции корпоративной культуры. Значение корпоративной культуры для организаций	6	2	2	0	2		
<i>Структура корпоративной культуры</i>			6	16	0	14		
3	Уровни корпоративной культуры. Корпоративная идеология	6	2	4	0	2		
4	Корпоративное нормотворчество: нормы и правила, корпоративное обучение, мониторинг состояния	6	2	6	0	6		
5	Знаково-символическая корпоративная культура. Объективная корпоративная культура	6	2	6	0	6		
<i>Формирование, изменение и управление корпоративной культурой</i>			2	6	0	16		
6	Свойства корпоративной культуры в современной организации	6	1	4	0	8		
7	Процессы формирования корпоративной культуры. Роль основателя. Роль лидера	6	1	2	0	8		
<i>Диагностика корпоративной культуры</i>			4	8	0	16		

8	Теоретические модели для описания и диагностики корпоративной культуры организации.	6	2	4	0	8	
9	Методики диагностика корпоративной культуры.. Критерии (индикаторы) необходимые для изучения	6	2	4	0	8	
Итого за 6 семестр		16	34	0	50	ЗаО (8)	
Итого часов		16	34	0	50		

4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Се-местр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оце-ночное сред-ство	Учебно-методи-ческое обеспе-чение само-стоя-тельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выпол-нения	Зат-раты вре-мени (час.)		
6	Понятие корпоративной культуры. Генезис феномена	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, конспектирование текста</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: ответы на контрольные вопросы</p> <p>Подготовка к зачету с оценкой</p>	1-2 неделя	2	Тест, УО	FORLAB S
6	Функции корпоративной культуры. Значение корпоративной культуры для организаций	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, использование аудио- и видео-записей, компьютерной техники и интернета</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: ответы на контрольные вопросы, подготовка доклада</p> <p>Подготовка к зачету с оценкой</p>	3- -4ytltkz	2	Тест, УО, Д	FORLAB S
6	Уровни корпоративной культуры. Корпоративная идеология	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, использование аудио- и видео-записей, компьютерной техники и интернета</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: составление плана и тезисов ответа, ответы на контрольные вопросы, подготовка доклада</p> <p>Подготовка к зачету с оценкой</p>	5--6	2	УО, Д, Пр	FORLAB S

6	Корпоративное нормотворчество: нормы и правила, корпоративное обучение,, мониторинг состояния	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, использование аудио- и видео-записей, компьютерной техники и интернета</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: подготовка доклада</p> <p>Подготовка к зачету с оценкой</p>	7-8	6	УО, Д, Пр, Деловая игра	FORLAB S
6	Знаково-символическая корпоративная культура. Объективная корпоративная культура	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, использование аудио- и видео-записей, компьютерной техники и интернета</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, подготовка доклада</p> <p>Для формирования умений: подготовка к участию в мероприятии</p> <p>Подготовка к зачету с оценкой</p>	9-10	6	УО, Пр, Деловая игра	FORLAB S
6	Свойства корпоративной культуры в современной организации	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, подготовка доклада</p> <p>Для формирования умений: решение задач</p> <p>Подготовка к зачету с оценкой</p>	11/12	8	УО, Эссе, Пр	FORLAB S
6	Процессы формирования корпоративной культуры. Роль основателя. Роль лидера	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, использование аудио- и видео-записей, компьютерной техники и интернета</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, ответы на контрольные вопросы, подготовка доклада</p> <p>Подготовка к зачету с оценкой</p>	13-14	8	УО, Д	FORLAB S
6	Теоретические модели для описания и диагностики корпоративной культуры организации.	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, использование аудио- и видео-записей, компьютерной техники и интернета</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: ответы на контрольные вопросы, подготовка доклада</p>	15	8	Тест, УО, Д, КР	FORLAB S

6	Методики диагностики корпоративной культуры.. Критерии (индикаторы) необходимые для изучения	<p>Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, использование аудио- и видео-записей, компьютерной техники и интернета</p> <p>Для закрепления и систематизации знаний: составление плана и тезисов ответа, подготовка доклада</p> <p>Для формирования умений: подготовка к участию в мероприятии</p> <p>Подготовка к зачету с оценкой</p>	16	8	Тест, УО, Д, Пр	FORLAB S
Общая трудоемкость самостоятельной работы по дисциплине (час)				50		
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)				0		
Бюджет времени самостоятельной работы, предусмотренный учебным планом для данной дисциплины (час)				50		

4.3 Содержание учебного материала

Трудоемкость дисциплины (з.е.)	3
Наименование основных разделов (модулей)	Проблематика корпоративной культуры Структура корпоративной культуры Формирование, изменение и управление корпоративной культурой Диагностика корпоративной культуры
Формы текущего контроля	Тест, устный опрос, доклад/презентация, практическое задание, деловая игра, эссе, контрольная работа
Форма промежуточной аттестации	Зачет с оценкой

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
2	1	Понятие корпоративной культуры. Генезис феномена Основные понятия Корпорация и Культура	2	Тест, УО, Д	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
3	2	Функции корпоративной культуры. Значение корпоративной культуры для организаций	2	УО, Д, Пр	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3

5	3	Уровни корпоративной культуры. Корпоративная идеология: видение, ценности, миссия . Идеологемы .	4	УО, Д, Пр, Деловая игра	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
6	4	Корпоративное нормотворчество: нормы и правила, корпоративное обучение, мониторинг состояния	6	УО, Д, Пр	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
7	5	Знаково-символическая корпоративная культура. Объективная корпоративная культура	6	УО, Д, Пр	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
9	6	Свойства корпоративной культуры в современной организации	4	Гл, УО, Д, Пр	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
10	7	Процессы формирования корпоративной культуры. Роль основателя. Роль лидера	2	УО, Д, Пр	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
12	8	Теоретические модели для описания и диагностики корпоративной культуры организации.	4	УО, Д, Пр, Деловая игра	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
13	9	Методики диагностика корпоративной культуры.. Критерии (индикаторы) необходимые для изучения	4	УО, Д, Пр	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
2	Понятие корпоративной культуры. Генезис феномена	1. Проанализируйте основные отличия в характеристиках способов деятельности традиционной организации и современной корпорации. 2. Подготовить доклад «Этапы теоретического и концептуального осмысления феномена «корпоративная культура»	ПК-5, УК-5	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3

3	Функции корпоративной культуры. Значение корпоративной культуры для организаций	1. Описать каждую функцию корпоративной культуры, рассмотреть как каждая функция реализуется в конкретной организации 2. Привести примеры реальных организаций, в которых эффективная корпоративная культура оказывает влияние на деятельность	ПК-5, УК-5	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
5	Уровни корпоративной культуры. Корпоративная идеология	1. Значение корпоративных идеологем 2. Ценностноориентированное управление в организации	ПК-5, УК-5	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
6	Корпоративное нормотворчество: нормы и правила, корпоративное обучение, мониторинг состояния	1. Корпоративное обучение: виды и способы. Роль деловых игр. 2. 2.Тимбилдинг как аспект корпоративной культуры	ПК-5, УК-5	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
7	Знаково-символическая корпоративная культура. Объективная корпоративная культура	2. Роль традиций в корпоративной культуре 2. Значение корпоративной мифологии. Сторитейлинг	ПК-5, УК-5	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
9	Свойства корпоративной культуры в современной организации	1. Коллективность, патриотизм, солидарность - свойства корпоративной культуры	ПК-5, УК-5	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
10	Процессы формирования корпоративной культуры. Роль основателя. Роль лидера	1. "Лидер и племя" Архетипы руководителей.	ПК-5, УК-5	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3

12	Теоретические модели для описания и диагностики корпоративной культуры организации.	<p>1. 1. Типологии корпоративных культур а) по признаку специфики гендерных отношений британских специалистов С.Медока и Д.Паркина («джентльменский клуб», «казарма», «спортивная раздевалка», «слепота к фактору пола», «лжеподдержка», «смышленные мачо».) б) Дэнни Миллер (психопатологические критерии в отношении отдельных личностей переносятся на всю организацию): драматический тип организации, параноидальный тип, принудительные, депрессивные, шизоидные организации.</p> <p>2. а) Теоретических моделей Фисей Д., Хенди Ч: культура по типу задач и способам коммуникации; б) Уманского Л.: культура по способам организации деятельности группы; в) Константину Д.: культура по динамике групповых процессов; г) Гоффри Р.: два измерения – четыре культуры: сетевая, меркантильная, общая, фрагментарная.</p> <p>3. «Подходы к изучению влияния национальных особенностей на корпоративную культуру» : а). «пятимерное измерение» культуры Г. Хофштеде (дистанция власти, терпимость к неопределенности, степень социальной дифференциации, индивидуальность-коллективность, долгосрочность ориентации.); б) «шестимерное измерение» культуры Г.Шейна, Дж. Дистофано (отношение человека к природе, ориентация во времени, вера в природу человека, ориентация на деятельность, отношения между людьми, ориентация в пространстве); в) «семимерное измерение» культуры У.Оучи (обязательства организации по отношению к своим членам, оценка выполненной работы, планирование карьеры, система контроля, принятие решений, уровень ответственности, интерес к человеку),</p> <p>4. а) Джеффри Соненфельд (американские модели): «академия», «клуб», «бейсбольная команда», «крепость». Б) Параметры, положенные Т.Дилом и А.Кеннеди в основу классификации корпоративной культуры в зависимости от специфики вида деятельности. В) отраслевая типология М.Бурке (культура «оранжереи», «собирателей колосков», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи»).</p> <p>5. а) Концепция типов корпоративных культур К.Камерона и К.Куинна. Методика диагностики. Вопросники. Построение рамочных конструкций. б) модель Ф.Клухольма –Ф. Стродберга, в) типология Ф.Тромпенаарса .</p>	ПК-5, УК-5	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
13	Методики диагностика корпоративной культуры.. Критерии (индикаторы) необходимые для изучения	Индикаторы корпоративной культуры	ПК-5, УК-5	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов всех форм и видов обучения является одним из обязательных видов образовательной деятельности, обеспечивающей реализацию требований Федеральных государственных стандартов высшего профессионального образования. Согласно требованиям нормативных документов самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом образовательного процесса, так как она обеспечивает закрепление полученных на лекционных занятиях знаний путем приобретения навыков осмысления и расширения их содержания, навыков решения актуальных проблем формирования общекультурных и профессиональных компетенций, научно-исследовательской деятельности, подготовки к семинарам, лабораторным работам, сдаче зачетов и экзаменов. Самостоятельная работа студентов представляет собой совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ. Самостоятельная работа в рамках образовательного процесса в вузе решает следующие задачи:

- закрепление и расширение знаний, умений, полученных студентами во время аудиторных и внеаудиторных занятий, превращение их в стереотипы умственной и физической деятельности;

- приобретение дополнительных знаний и навыков по дисциплинам учебного плана;

- формирование и развитие знаний и навыков, связанных с научно-исследовательской деятельностью;

- развитие ориентации и установки на качественное освоение образовательной программы;

- развитие навыков самоорганизации;

- формирование самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;

- выработка навыков эффективной самостоятельной профессиональной теоретической, практической и учебно-исследовательской деятельности.

Подготовка к лекции. Качество освоения содержания конкретной дисциплины прямо зависит от того, насколько студент сам, без внешнего принуждения формирует у себя установку на получение на лекциях новых знаний, дополняющих уже имеющиеся по данной дисциплине. Время на подготовку студентов к двухчасовой лекции по нормативам составляет не менее 0,2 часа.

Подготовка к практическому занятию. Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на практическом занятии. Подготовка к практическому занятию нередко требует подбора материала, данных и специальных источников, с которыми предстоит учебная работа. Студенты должны дома подготовить к занятию 3–4 примера формулировки темы исследования, представленного в монографиях, научных статьях, отчетах. Затем они самостоятельно осуществляют поиск соответствующих источников, определяют актуальность конкретного исследования процессов и явлений, выделяют основные способы доказательства авторами научных работ ценности того, чем они занимаются. В ходе самого практического занятия студенты сначала представляют найденные ими варианты

формулировки актуальности исследования, обсуждают их и обосновывают свое мнение о наилучшем варианте. Время на подготовку к практическому занятию по нормативам составляет не менее 0,2 часа.

Подготовка к контрольной работе. Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они заранее получают от преподавателя. Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя: — изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой; повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения; изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний; составление в мысленной форме ответов на поставленные в контрольной работе вопросы; формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий. Время на подготовку к контрольной работе по нормативам составляет 2 часа.

Подготовка к экзамену. Самостоятельная подготовка к экзамену схожа с подготовкой к зачету, особенно если он дифференцированный. Но объем учебного материала, который нужно восстановить в памяти к экзамену, вновь осмыслить и понять, значительно больше, поэтому требуется больше времени и умственных усилий. Важно сформировать целостное представление о содержании ответа на каждый вопрос, что предполагает знание разных научных трактовок сущности того или иного явления, процесса, умение раскрывать факторы, определяющие их противоречивость, знание имен ученых, изучавших обсуждаемую проблему. Необходимо также привести информацию о материалах эмпирических исследований, что указывает на всестороннюю подготовку студента к экзамену. Время на подготовку к экзамену по нормативам составляет 36 часов для бакалавров.

Формы внеаудиторной самостоятельной работы

Составление глоссария Цель самостоятельной работы: повысить уровень информационный культуры; приобрести новые знания; отработать необходимые навыки в предметной области учебного курса. Глоссарий — словарь специализированных терминов и их определений. Статья глоссария — определение термина. Содержание задания: сбор и систематизация понятий или терминов, объединенных общей специфической тематикой, по одному либо нескольким источникам. Выполнение задания: 1) внимательно прочитайте работу; 2) определить наиболее часто встречающиеся термины; 3) составить список терминов, объединенных общей тематикой; 4) расположить термины в алфавитном порядке; 5) составить статьи глоссария: — дать точную формулировку термина в именительном падеже; — объемно раскрыть смысл данного термина Планируемые результаты самостоятельной работы: способность студентов решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

Разработка проекта (индивидуального, группового) Цель самостоятельной работы: развитие способности прогнозировать, проектировать, моделировать. Проект — «ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, возможными рамками расхода средств и ресурсов и специфической организацией». Выполнение задания: 1) диагностика ситуации (проблематизация, целеполагание, конкретизация цели, форматирование проекта); 2) проектирование (уточнение цели, функций, задач и плана работы; теоретическое моделирование методов и средств решения задач; детальная проработка этапов решения конкретных задач; пошаговое выполнение запланированных проектных действий; систематизация и обобщение полученных

результатов, конструирование предполагаемого результата, пошаговое выполнение проектных действий); 3) рефлексия (выяснение соответствия полученного результата замыслу; определение качества полученного продукта; перспективы его развития и использования). Предполагаемые результаты самостоятельной работы: готовность студентов использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач; готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач; — способность прогнозировать, проектировать, моделировать.

Информационный поиск Цель самостоятельной работы: развитие способности к проектированию и преобразованию учебных действий на основе различных видов информационного поиска. Информационный поиск — поиск неструктурированной документальной информации. Список современных задач информационного поиска: решение вопросов моделирования; классификация документов; фильтрация, классификация документов; проектирование архитектур поисковых систем и пользовательских интерфейсов; извлечение информации (аннотирование и реферирование документов); выбор информационно-поискового языка запроса в поисковых системах. Содержание задания по видам поиска: поиск библиографический — поиск необходимых сведений об источнике и установление его наличия в системе других источников. Ведется путем разыскания библиографической информации и библиографических пособий (информационных изданий); поиск самих информационных источников (документов и изданий), в которых есть или может содержаться нужная информация; — поиск фактических сведений, содержащихся в литературе, книге (например, об исторических фактах и событиях, о биографических данных из жизни и деятельности писателя, ученого и т. п.). Выполнение задания:

- 1) определение области знаний;
- 2) выбор типа и источников данных;
- 3) сбор материалов, необходимых для наполнения информационной модели;
- 4) отбор наиболее полезной информации;
- 5) выбор метода обработки информации (классификация, кластеризация, регрессионный анализ и т.д.);
- 6) выбор алгоритма поиска закономерностей;
- 7) поиск закономерностей, формальных правил и структурных связей в собранной информации;
- 8) творческая интерпретация полученных результатов.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — способность студентов решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; готовность использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач.

Разработка мультимедийной презентации Цели самостоятельной работы (варианты): — освоение (закрепление, обобщение, систематизация) учебного материала; — обеспечение контроля качества знаний; — формирование специальных компетенций, обеспечивающих возможность работы с информационными технологиями; — становление общекультурных компетенций. Мультимедийная презентация — представление содержания учебного материала, учебной задачи с использованием мультимедийных технологий.

Выполнение задания:

1. Этап проектирования: — определение целей использования презентации; — сбор необходимого материала (тексты, рисунки, схемы и др.); — формирование структуры и логики подачи материала; — создание папки, в которую помещен собранный материал.

2. Этап конструирования: — выбор программы MS PowerPoint в меню компьютера; — определение дизайна слайдов; — наполнение слайдов собранной текстовой и наглядной информацией; — включение эффектов анимации и музыкального сопровождения (при необходимости); — установка режима показа слайдов (титольный слайд, включающий наименование кафедры, где выполнена работа, название презентации, город и год; содержательный — список слайдов презентации, сгруппированных по темам сообщения; заключительный слайд содержит выводы, пожелания, список литературы и пр.).

3. Этап моделирования — проверка и коррекция подготовленного материала, определение продолжительности его демонстрации.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — повышение информационной культуры студентов и обеспечение их готовности к интеграции в современное информационное пространство; — способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; — способность к критическому восприятию, обобщению, анализу профессиональной информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; — способность применять современные методики и технологии организации и реализации образовательного процесса на различных образовательных ступенях в различных образовательных учреждениях; — готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач.

В ФБГОУ ВО «ИГУ» организация самостоятельной работы студентов регламентируется Положением о самостоятельной работе студентов, принятым Ученым советом ИГУ 22 июня 2012 г.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

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

а) основная литература

1. Антонова Н. А. Корпоративная культура в организациях сервисной сферы [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Н. А. Антонова. - ЭВК. - Иркутск : Изд-во ИГУ, 2009. - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". - Неогранич. доступ. - ISBN 978-5-9624-0359-5

2. Смирнова В. Г. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА [Электронный ресурс] : учебник и практикум / Смирнова В.Г. - Отв. ред. - М. : Издательство Юрайт, 2016. - 306 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: "ЭБС Юрайт". - 5. - ISBN 978-5-9916-6032-7

3. Грошев И. В. Менеджмент организационной культуры [Текст] : научное издание / И. В. Грошев, В. М. Юрьев ; Рос. акад. образ., Московский психол.- соц. ин-т. - М. : Моск. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : Модэк, 2010. - 743 с. : ил. ; 21 см. - (Библиотека менеджера). - Библиогр.: с. 694-710. - Указ.: с. 714-736. - ISBN 978-5-9770-0236-3. - ISBN 978-5-89395-887-4

б) дополнительная литература

1. Божук С. Г. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

[Электронный ресурс] : учебник / Божук С.Г., Кулибанова В.В., Тэор Т.Р. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2016. - 268 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: "ЭБС Юрайт". - 5. - ISBN 978-5-9916-7761-5

2. . Смирнова И. А. Психолого-акмеологические основы формирования и развития корпоративной культуры организации [Электронный ресурс] : учеб.пособие для студ. вузов, обуч. по напр. и спец. психологии / И. А. Смирнова. - ЭВК. - М. : Университет, 2009. - 194 с. - Режим доступа: Электронный читальный зал "Библиотех". - ISBN 978-5-98227-588-2

в) периодическая литература

1. Корпоративная культура - <http://psychologiya.com.ua/korporativnaya-kultura.html>

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Открытая электронная база ресурсов и исследований «Университетская информационная система РОССИЯ» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru>

В соответствии с п. 4.3.4. ФГОС ВО, обучающимся в течение всего периода обучения обеспечен неограниченный доступ (удаленный доступ) к электронно-библиотечным системам:

— Открытая электронная база ресурсов и исследований «Университетская информационная система РОССИЯ» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru> бессрочный

— Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://нэб.рф>. бессрочный

— Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» [Электронный ресурс] : сайт. - Контракт № 148 от 23.12.2020 г. Акт от 24.12.2020 г. Срок действия по 31.12.2022 г. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

— ЭБС «Издательство Лань». Контракт № 04-Е-0346 от 12.11.2021 г. № 976 от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022 г. – Режим доступа: <https://www.e.lanbook.com>

— ЭБС ЭЧЗ «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. ООО «Библиотех». Лицензионное соглашение к Государственному контракту № 019 от 22.02.2011. Срок действия: бессрочный. – Режим доступа: <https://isu.bibliotech.ru/>

— ЭБС «Рукопт» ЦКБ «Бибком». № 04-Е-0343 от 12.11.2021 г. Акт № бК-5195 от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022г. – Режим доступа: <http://rucont.ru>

— ЭБС «Айбукс.ру/ibooks.ru» ООО «Айбукс». Контракт № 04-Е-0344 от 12.11.2021 г.; Акт от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022 г. – Режим доступа: <http://ibooks.ru>

— Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт». ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021г. Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021 г. Срок действия по 17.10. 2022 г. – Режим доступа: <https://urait.ru>

— УБД ИВИС. Контракт № 04-Е-0347 от 12.11.2021 г. Акт от 15.11.2021 г. Срок действия с 01.01.2022 по 31.12.2022 г. – Режим доступа: <http://dlib.eastview.com>

— Электронная библиотека ИД Гребенников. Контракт № 04-Е-0348 от 12.11.2021г.; Акт № 348 от 15.11.2021 г. Срок действия с 01.01.2022 по 31.12.2022 – Режим доступа: <http://grebennikon.ru>

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-лабораторное оборудование

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<p>Специальные помещения: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, текущего контроля, промежуточной аттестации.</p>	<p>Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории:</p> <p>Ноутбук (Aser Aspire v3-5516 (AMDA10-4600M 2300 МГц)) (1 штука) с неограниченным доступом к сети Интернет; Проектор Vivitek, экран ScreenVtdiaEcot- 3200*200MW 1:1, колонки, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Архитектурный подход к развитию предприятий и информационных систем».</p> <p>Учебная лаборатория: компьютеры для проведения практических работ (Системный блок AMD Athlon-64 X3 445 3100 МГц), Монитор LG F1742S (2 штуки), Монитор ViewSonic VA703b (24 штуки) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации; проектор Sony XGA VPLSX535, экран ScreenVtdiaEcot- 3200*200MW 1:1</p>	<p>ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014</p> <p>Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcadmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий)</p> <p>Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221-054045-730-177</p> <p>BusinessStudio Лицензия № 7464 (бессрочно)</p>

Специальные помещения: компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), организации самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью, техническими средствами обучения: компьютеры (системный блок AMD Athlon 64 X2 DualCore 3600+ 1900 МГц (15 штук), Монитор LGFlatron L1742SE (14 штук), Монитор ViewSonic VG720) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.	ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014 Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcadmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий) Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221-054045-730-177
--	---	---

6.2. Программное обеспечение

№	Наименование Программного продукта	Кол-во	Обоснование для пользования ПО	Дата выдачи лицензии	Срок действия права пользования
1	Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcadmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий)	Условия правообладателя	Условия правообладателя	Условия правообладателя	Условия правообладателя

6.3. Технические и электронные средства

Методической системой преподавания предусмотрено использование технических и электронных средств обучения и контроля знаний студентов: мультимедийные презентации, фрагменты фильмов.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации программы данной дисциплины используются различные образовательные технологии.

Проблемное обучение	Создание в учебной деятельности проблемных ситуаций и организация активной самостоятельной деятельности учащихся по их разрешению, в результате чего происходит творческое овладение знаниями, умениями, навыками, развиваются мыслительные способности
---------------------	---

Разноуровневое обучение	У преподавателя появляется возможность помогать слабому, уделять внимание сильному, реализуется желание сильных учащихся быстрее и глубже продвигаться в образовании. Сильные учащиеся утверждают в своих способностях, слабые получают возможность испытывать учебный успех, повышается уровень мотивации ученья.
Проектные методы обучения	Работа по данной методике дает возможность развивать индивидуальные творческие способности учащихся, более осознанно подходить к профессиональному и социальному самоопределению
Исследовательские методы в обучении	Дает возможность учащимся самостоятельно пополнять свои знания, глубоко вникать в изучаемую проблему и предполагать пути ее решения, что важно при формировании мировоззрения. Это важно для определения индивидуальной траектории развития каждого обучающегося
Лекционно-семинарскозачетная система	Данная система дает возможность сконцентрировать материал в блоки и преподносить его как единое целое, а контроль проводить по предварительной подготовке обучающихся
Информационно-коммуникационные технологии	Изменение и неограниченное обогащение содержания образования, использование интегрированных курсов, доступ в ИНТЕРНЕТ.

Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения:

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1	Функции корпоративной культуры	практическое	дискуссия	2
2	Корпоративная идеология	практическое	кейс-стади	2
3	Корпоративное нормотворчество	практическое	деловая игра	2
4	Корпоративная знаково-символическая система	практическое	кейс-стади	2
5	Диагностика корпоративной культуры	практическое	конкурс практических работ	4
6				

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные средства текущего контроля

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1	Тест	Понятие корпоративной культуры. Генезис феномена	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
2	Устный опрос	Понятие корпоративной культуры. Генезис феномена Функции корпоративной культуры. Значение корпоративной культуры для организаций Уровни корпоративной культуры. Корпоративная идеология Корпоративное нормотворчество: нормы и правила, корпоративное обучение, мониторинг состояния Знаково-символическая корпоративная культура. Объективная корпоративная культура Свойства корпоративной культуры в современной организации Процессы формирования корпоративной культуры. Роль основателя. Роль лидера Теоретические модели для описания и диагностики корпоративной культуры организации. Методики диагностика корпоративной культуры.. Критерии (индикаторы) необходимые для изучения	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3

3	Доклад/презентация	<p>Понятие корпоративной культуры. Генезис феномена Функции корпоративной культуры. Значение корпоративной культуры для организаций Уровни корпоративной культуры. Корпоративная идеология Корпоративное нормотворчество: нормы и правила, корпоративное обучение,, мониторинг состояния Знаково-символическая корпоративная культура. Объективная корпоративная культура Свойства корпоративной культуры в современной организации Процессы формирования корпоративной культуры. Роль основателя. Роль лидера Теоретические модели для описания и диагностики корпоративной культуры организации. Методики диагностика корпоративной культуры.. Критерии (индикаторы) необходимые для изучения</p>	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
---	--------------------	--	---

4	Практическое задание	<p>Функции корпоративной культуры. Значение корпоративной культуры для организаций Уровни корпоративной культуры. Корпоративная идеология Корпоративное нормотворчество: нормы и правила, корпоративное обучение,, мониторинг состояния Знаково-символическая корпоративная культура. Объективная корпоративная культура Свойства корпоративной культуры в современной организации Процессы формирования корпоративной культуры. Роль основателя. Роль лидера Теоретические модели для описания и диагностики корпоративной культуры организации. Методики диагностика корпоративной культуры.. Критерии (индикаторы) необходимые для изучения</p>	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
5	Деловая игра	<p>Уровни корпоративной культуры. Корпоративная идеология Теоретические модели для описания и диагностики корпоративной культуры организации.</p>	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3
6	Глоссарий по предмету	Свойства корпоративной культуры в современной организации	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, УК-5.1, УК-5.2, УК-5.3

Примеры оценочных средств для текущего контроля

Демонстрационный вариант

Оценочные средства для входного контроля

Задание 1 Проанализируйте основные отличия в характеристиках способов деятельности традиционной организации и современной корпорации.

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

Демонстрационный вариант оценочных средств текущего контроля

Тест № 1 (темы 2-9)

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. Корпоративная 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 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.

Тест № 2 Тема «Типологии корпоративных культур»

1. Опираясь на типологию ДжЗоненфельда, 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 Дэнни 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

Демонстрационный вариант задания в печатной рабочей тетради

Тема № 3

Вопросы для самопроверки

1. Функции корпоративной культуры

2. Вертикальный и горизонтальный уровни корпоративной культуры. Уровни корпоративной культуры по Э.Шейну. Первичные и вторичные элементы корпоративной культуры. Факторы внутренней и внешней среды, оказывающие влияние (прямое и косвенное) на структуру корпоративной культуры.

3. Корпоративная идеология. Основные функции корпоративной идеологии: целеполагающая, мобилизующая, интегрирующая, ценностноориентованная.

4. Миссия. Язык миссии. «Принцип социальной трансляции». Содержание миссии. Социальная значимость миссии. Три вида миссии: миссия-предназначение, миссия-ориентация, миссия-политика.

Видение. Требования для практической разработки видения. Цели.

5. Корпоративные ценности. Ценностный образ организации и индивидуальная ценностная позиция сотрудника.

6. Ценностное управление

Задание 2.2.

Выберите для анализа 3-4 формулировки миссии сервисных компаний, желательно г. Иркутска. Проанализируйте их, оценивая по следующим параметрам: содержание, полнота информации, сила влияния на заинтересованные группы, лаконичность. (+;-; +/-); можно добавить свой комментарий.

Задание 2.3.

Проанализируйте статью Лоуренс М.Фишер «Как Dell возрождал свою душу»: каковы ключевые ценности компании?

Задание 2.4.

Выполните практическое задание: 1. выберите для анализа любую организацию (магазин, салон, кафе, туристскую фирмы и т.д.), 2. какие ценности провозглашаются для клиентов (письменные и аудиообъявления)

3. какие артефакты вы можете выделить, говорящие о ценностях данной организации (коммуникации, дизайн другие проявления объективной корпоративной культуры)

4 выводы: как соотносятся провозглашенные ценности и разделяемые ценности.

Задание 2.5.

Все ценности можно разбить на три основные группы:

1. Смысложизненные (представления о добре, зле, счастье, цели и смысле жизни).

2. Универсальные:

- а) витальные (жизнь, здоровье, личная безопасность, благосостояние, семья, родственники, образование, квалификация, правопорядок и т. д.);
- б) общественного признания (трудолюбие, социальное положение и т. д.);
- в) межличностного общения (честность, бескорыстие, доброжелательность);
- г) демократические (свобода слова, совести, партий, национальный суверенитет и т. д.).

3. Партикулярные:

- а) привязанность к малой родине, семье;
- б) фетишизмы (вера в Бога, стремление к абсолюту).

По выделенным группам ценностей опишите индивидуальную ценностно-нормативную систему, которую вы бы хотели сохранить, работая в той или иной организации.

Задание 2.6.

Игры и маневры – поведение членов организации, обычно направленное на «сокрытие» истинных ценностей компании.

Привести примеры игр и маневров в известной Вам организации

Задание 2.7.

Напишите эссе по одной из тем:

1. Проанализируйте с точки зрения корпоративной культуры слова Ж.П.Сартра: «Человек приговорен к свободе, что означает приговорен к ценностному способу управления своим поведением».
2. Раскройте смысл высказывания Э.Шейна «Мы говорим организационная культура, подразумеваем – культура лидера».

Демонстрационный вариант

Подготовить сообщения: содержание типологии; зона применения типологии; возможные методики для диагностики в рамках конкретной модели (желательно, представить примерные варианты анкет, опросников и т.д.)

1. Типологии корпоративных культур а)по признаку специфики гендерных отношений британских специалистов С.Медока и Д.Паркина («джентльменский клуб», «казарма», «спортивная раздевалка», «слепота к фактору пола», «лжеподдержка», «смышленные мачо».) б) Дэнни Миллер (психопатологические критерии в отношении отдельных личностей переносятся на всю организацию): драматический тип организации, параноидальный тип, принудительные, депрессивные, шизоидные организации.
2. а)Теоретических моделей Фисей Д., Хенди Ч: культура по типу задач и способам коммуникации; б)Уманского Л.: культура по способам организации деятельности группы; в)Константину Д.: культура по динамике групповых процессов; г)Гоффри Р.: два измерения – четыре культуры: сетевая, меркантильная, общая, фрагментарная.
3. «Подходы к изучению влияния национальных особенностей на корпоративную культуру» : а). «пятимерное измерение» культуры Г. Хофштеде (дистанция власти, терпимость к неопределенности, степень социальной дифференциации, индивидуальность-коллективность, долгосрочность ориентации.); б)«шестимерное измерение» культуры Г.Шейна, Дж. Дистофано (отношение человека к природе, ориентация во времени, вера в природу человека, ориентация на деятельность, отношения между людьми, ориентация в пространстве); в) «семимерное измерение» культуры У.Оучи (обязательства организации по отношению к своим членам, оценка выполненной работы, планирование карьеры, система контроля, принятие решений, уровень ответственности, интерес к человеку),
4. а) Джеффри Соненфельд (американские модели): «академия», «клуб», «бейсбольная ком-

анда», «крепость». Б) Параметры, положенные Т.Дилом и А.Кеннеди в основу классификации корпоративной культуры в зависимости от специфики вида деятельности. В) отраслевая типология М.Бурке (культура «оранжереи», «собирателей колосков», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи»).

5. а) Концепция типов корпоративных культур К.Камерона и К.Куинна. Методика диагностики. Вопросники. Построение рамочных конструкций. б) модель Ф.Клухольма –Ф. Стродберга, в) типология Ф.Тромпенаарса .

Автор типологии _____

Параметры типологии Типы или свойства Характеристика типа

Самостоятельно продумать методы диагностики, предложить инструменты
Продиагностировать сервисную организацию

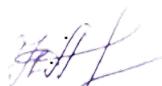
8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Перечень примеров оценочных средств.

Вопросы:

1. Терминообразующие понятия «культура» и «корпорация»
2. Теоретические и концептуальные осмысление феномена «корпоративная культура»
3. Неоднородность корпоративной культуры
4. Особенности российской корпоративной культуры
5. Функции корпоративной культуры
6. Вертикальный и горизонтальный уровень корпоративной культуры
7. Корпоративная идеология : миссия, виденье, корпоративные ценности
8. Корпоративное нормотворчество: корпоративные правила, корпоративные кодексы, корпоративные нормы. Корпоративное обучение. Инкорпорирование норм.
9. Знаково-символическая система корпоративной культуры: корпоративная мифология, корпоративные традиции, «объективная корпоративная культура.
10. Корпоративные коммуникации. Информационное поле организации
11. Социально-психологическая культура организации
12. Сущностные свойства корпоративной культуры: солидарность, патриотизм, гуманитарная культура. Социальная корпоративная ответственность
13. Корпоративные ценности современных организаций. Клиентоцентричность.
14. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность.
15. Управление корпоративной культурой
16. Формирование корпоративной культуры
17. Поддержание и укрепление корпоративной культуры
18. Изменение корпоративной культуры
19. Типология корпоративных культур. Метафорические модели. Основные критерии выделения моделей корпоративных культур.
20. Методология диагностики корпоративной культуры

Разработчики:



(подпись)

доцент

(занимаемая должность)

Н.А. Антонова

(инициалы, фамилия)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учетом рекомендаций ПООП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена на заседании кафедры предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

Протокол № 8 от «15» марта 2022 г.

зав. кафедры



Е.А. Волохова

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