



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»

Институт социальных наук

Кафедра культурологии и управления социальными процессами



УТВЕРЖДАЮ

Директор Института социальных наук,
профессор В.А. Решетников

19 июня 2019 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины **Б1.О.22 Корпоративная культура**

Направление подготовки: **51.03.03 Социально-культурная деятельность**

Профиль подготовки: **«Организация деятельности учреждений культуры»**

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Форма обучения: **очная, заочная** (при необходимости программа может реализовываться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в полном объеме или частично)

Согласовано с УМК
Института социальных наук

Протокол № 10 от «19» июня 2019 г.

Председатель УМК,

профессор Т.И. Грабельных

Рекомендовано кафедрой культурологии и
управления социальными процессами

Протокол № 10 от 21 мая 2019 г.

Зав.кафедрой,

доцент Н.В. Деренко

Иркутск 2019 г.

Содержание

	стр.
I. Цели и задачи дисциплины	3
II. Место дисциплины в структуре ОПОП	3
III. Требования к результатам освоения дисциплины	3
IV. Содержание и структура дисциплины	7
4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов	7
4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	8
4.3. Содержание учебного материала	13
4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	16
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение в рамках самостоятельно работы студентов	17
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	20
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов) (при наличии)	22
V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	22
а) перечень литературы	22
б) периодические издания	24
в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы	24
VI. Материально-техническое обеспечение дисциплины	25
6.1. Учебно-лабораторное оборудование	25
6.2. Программное обеспечение	26
6.3. Технические и электронные средства обучения	26
VII. Образовательные технологии	26
VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации	27

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: сформировать системный комплекс знаний о корпоративной культуре, способствовать приобретению студентами практических навыков применения методов диагностики, оценки и управления корпоративной культурой учреждений социально-культурной сферы.

Задачи:

- дать понимание системной модели корпоративной культуры;
- создать целостное представление о потенциале корпоративной культуры в контексте практики управления учреждением социально-культурной сферы;
- дать представление о степени влияния на корпоративную культуру национального менталитета;
- рассмотреть основные типологии культуры по различным дифференциальным признакам;
- сформировать навыки диагностики состояния корпоративной культуры и ее оценки;
- дать понимание процесса формирования корпоративной культуры;
- рассмотреть структуру, принципы и правила создания организационных документов, способствующих нормативному регулированию культурных процессов в учреждениях социально-культурной сферы.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Учебная дисциплина Б1.О.21 Корпоративная культура относится к обязательной части программы бакалавриата 51.03.03 Социально-культурная деятельность, профиль «Организация деятельности учреждений культуры».

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: Б1.О.01 Основы научно-исследовательской деятельности, Б1.О.03 Психология (Социальная психология. Психология профессионального развития), Б1.О.06 История (История России. Всеобщая история), Б1.О.07 Философия, Б1.В.08 Народная художественная культура, Б1.О.10 Социокультурное проектирование, Б1.О.14 социология, Б1.О.15 Информатика, Б1.О.16 Культурология, Б1.О.17 История и теория социально-культурной деятельности, Б1.О.19 Технологические основы социально-культурной деятельности, Б1.О.20 Социально-культурная работа за рубежом, Б1.О.21 Корпоративная культура, Б1.О.22 Рекламные технологии в социально-культурной сфере, Б1.О.23 История культуры, Б1.О.25 Риторика, Б1.О.26 Эстетика, Б1.В.10 Связи с общественностью в социально-культурной сфере, Б1.В.15 Маркетинг социально-культурной деятельности, Б1.В.18 Режиссерские основы социально-культурной деятельности, Б2.О.01(У) Ознакомительная практика.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: Б1.В.07 Продюсирование в сфере культуры, Б1.В.ДВ.02.02 История Сибири, Б1.В.ДВ.03.01 Этническое и конфессиональное разнообразие Сибири, Б1.В.ДВ.03.02 История искусств, Б2.О.02(Пд) Преддипломная практика, Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, ФТД.02 Художественная культура эпохи Возрождения.

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность, профиль «Организация деятельности учреждений культуры».

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

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИДК УК1.1 Осуществляет поиск, критический анализ и синтез информации, необходимой для решения поставленных задач	<p><i>Знать:</i> понятия и категории дисциплины, методы исследования корпоративной культуры, основные теоретические подходы к изучению корпоративной культуры, преимущества системного подхода.</p> <p><i>Уметь:</i> использовать понятийный аппарат дисциплины, осуществлять поиск, анализ и синтез информации о методах изучения корпоративной культуры; давать самостоятельную оценку теоретическим подходам к изучению корпоративной культуры, демонстрировать преимущества системного подхода.</p> <p><i>Владеть:</i> способностью критически оценивать достоинства и ограничения различных методов исследования и концептуальных подходов к пониманию корпоративной культуры.</p>
	ИДК УК1.2 Применяет системный подход для решения поставленных задач	<p><i>Знать:</i> элементный состав, уровни, функции, свойства корпоративной культуры; разновидности субкультур организации; содержание процесса, механизмы и методы формирования корпоративной культуры; ЛНА, регулирующие ценностно-нормативные отношения в организации; основные проблемы управления корпоративной культурой организации.</p> <p><i>Уметь:</i> применять системный подход к анализу корпоративной культуры; анализировать элементы и уровни корпоративной культуры, устанавливать взаимосвязи между ними; определять факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры; обосновывать и оценивать задачи руководства по управлению корпоративной культурой; разрабатывать и использовать ЛНА, регулирующие ценностно-нормативные отношения в организации; оценивать и прогнозировать проблемы управления корпоративной культурой.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками применения системного подхода к анализу корпоративной культуры; моделирования и программирования процесса формирования корпоративной культуры; методиками разработки ценностей и норм организации, этического кодекса; навыками прогнозирования проблем управления корпоративной культурой.</p>
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИДК УК 3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<p><i>Знать:</i> правила, приемы осуществления социального взаимодействия в команде; основные стили и типы лидерства, возможности их применения в различных ситуациях.</p> <p><i>Уметь:</i> определять свою роль в команде, организовать собственное социальное взаимодействие, сравнивать навыки и компетенции лидера в корпоративных культурах различного типа.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками организации работы в команде для достижения общих целей; способностью решения поставленных задач с учетом лидерских качеств и особенностей корпоративной культуры организации.</p>
	ИДК УК 3.2 Учитывает опыт, идеи и	<p><i>Знать:</i> особенности поведения членов команды, учитывать их в коллективной работе.</p> <p><i>Уметь:</i> организовывать взаимодействия членов коллектива с</p>

	особенности поведения членов команды для достижения поставленной цели	учетом опыта и специфики мировоззрения участников совместной деятельности для достижения поставленной цели. <i>Владеть:</i> навыками преодоления коммуникативных, психологических, культурных барьеров, возникающих в процессе взаимодействия между членами команды.
	ИДК УК 3.3 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат.	<i>Знать:</i> социальные, культурные, этические нормы взаимодействия в коллективе. <i>Уметь:</i> толерантно воспринимать социальные, культурные, этические различия участников коллективной работы, анализировать причины коммуникативных неудач в командном взаимодействии. <i>Владеть:</i> навыками аргументированного изложения собственной точки зрения, способами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в коллективной деятельности, способностью оказывать влияние на членов команды, побуждая их работать на достижение общего результата.
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИДК УК 5.1 Воспринимает межкультурное разнообразие общества в историческом контексте и интерпретирует историю России в контексте мирового исторического развития	<i>Знать:</i> принципы и правила межкультурного взаимодействия в зависимости от социально-исторического, этического контекста развития общества. <i>Уметь:</i> определять способы межкультурного взаимодействия в различных социокультурных ситуациях. <i>Владеть:</i> навыками самостоятельного анализа и оценки способов межкультурного взаимодействия в различных социокультурных ситуациях.
	ИДК УК 5.2 Воспринимает культурное, этно-национальное, конфессиональное, нормативно-ценностное, социально-историческое разнообразие общества в философском контексте	<i>Знать:</i> особенности восприятия времени, отношения к природе, значения и статуса личности в различных культурах, особенности поведения представителей монохромных, полихромных и реактивных культур, характеристики культур с высоким и низким контекстом. <i>Уметь:</i> оценивать поведение представителей различных культур с точки зрения традиций, принятых в их странах, выявлять внешние признаки проявления культур с высоким или низким контекстом, различным восприятием времени и пространства, разным отношением к окружающей среде, различной значимостью статуса и личности. <i>Владеть:</i> навыками оценки ситуаций, возникающих в процессе межкультурного общения с учетом норм и традиций других культур.
	ИДК УК 5.3 Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных	<i>Знать:</i> специфику влияния культурных различий на систему управления организации в разных странах, формы взаимодействия между корпоративными культурами различного типа, основные причины возникновения межкультурных конфликтов на предприятии, базовые стратегии их урегулирования. <i>Уметь:</i> определять влияние национальной культуры на систему управления организации, распознавать и характеризовать корпоративные культуры различного типа, моделировать взаимодействие между их представителями, выявлять типичные ошибки, связанные с национальными

	<p>групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения</p>	<p>стереотипами поведения. <i>Владеть:</i> способностью принимать решения на основе культурной специфики организации и ее параметров, способностью моделировать ситуации общения между представителями корпоративных культур различного типа, инструментами разрешения и предотвращения межкультурных конфликтов в деятельности организации.</p>
<p>ОПК-1 Способен применять полученные знания в области культуроведения и социокультурного проектирования в профессиональной деятельности и социальной практике</p>	<p>ИДК опк 1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию с обращением к различным источникам в сфере профессиональной деятельности</p>	<p><i>Знать:</i> источники получения информации о корпоративной культуре организации. <i>Уметь:</i> собирать информацию о корпоративной культуре с обращением к различным источникам, анализировать, систематизировать и критически оценивать собранную информацию о корпоративной культуре. <i>Владеть:</i> представлениями об основных принципах, методиках и технологиях проектирования социально-культурной сферы организации.</p>
	<p>ИДК опк 1.2 Критически оценивает эффективность методов современной науки в конкретной исследовательской и социально-практической деятельности</p>	<p><i>Знать:</i> методологические подходы к исследованию корпоративной культуры; организационные основы проведения социологических и прикладных исследований; эмпирические, проективные методы и методики исследования корпоративной культуры. <i>Уметь:</i> осуществлять критический анализ практики исследований корпоративной культуры, высказывать суждения о целесообразности применения конкретных методов и методик исследования корпоративной культуры в определенной ситуации, планировать проведение диагностики корпоративной культуры. <i>Владеть:</i> основными методиками и инструментами исследования корпоративной культуры, навыками демонстрации результатов диагностики корпоративной культуры.</p>
	<p>ИДК опк 1.3 Применяет исследовательские и проектные методы в профессиональной сфере</p>	<p><i>Знать:</i> задачи и последовательность осуществления диагностики корпоративной культуры; диагностический инструментарий, применяемый к исследованию, возможности и ограничения его применения в конкретной ситуации. <i>Уметь:</i> обосновывать цели, задачи и методы исследования корпоративной культуры в конкретной ситуации; осуществлять комплексную диагностику корпоративной культуры; анализировать, систематизировать, интерпретировать полученные данные с учетом особенностей культуры конкретной организации; давать оценку состояния корпоративной культуры, прогнозировать ее динамику; самостоятельно готовить информационные материалы, отчеты по результатам проведения диагностики. <i>Владеть:</i> навыками разработки методического инструментария для проведения исследовательских и аналитических работ; навыками проведения исследований с целью получения релевантной эмпирической информации, значимой для определения состояния корпоративной культуры; навыками оценки уровня развития корпоративной культуры; способностью разрабатывать рекомендации о приоритетных направлениях формирования и развития корпоративной культуры конкретной организации.</p>

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет: 4 зачетные единицы, 144 часа, в том числе 0,75 зачетной единицы, 27 часов на экзамен.

Из них реализуется с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий 18 часов.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

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

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Всего часов	Из них практическая подготовка обучающихся	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
					Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самостоятельная работа	
					Лекции	Семинарские /практические /лабораторные занятия	Консультации		
1	Раздел 1. Корпоративная культура как социальный феномен и объект научного анализа. Тема 1. Методологические основания изучения корпоративной культуры социально-культурного учреждения.	7	13	-	4	4	1	4	Устный опрос (УО)
2	Тема 2. Понятие, сущность и функции корпоративной культуры	7	13	-	4	4	1	4	Устный опрос (УО)
3	Раздел 2. Элементно-структурная и типологическая модели корпоративной культуры Тема 3. Основные элементы корпоративной	7	23	-	8	8	1	6	Устный опрос (УО) Контрольная работа (Кр)

	культуры и механизм их взаимодействия								
4	Тема 4. Типы корпоративной культуры	7	13	-	4	4	1	4	Устный опрос (УО)
5	Раздел 3. Формирование корпоративной культуры Тема 5. Моделирование процесса формирования корпоративной культуры	7	14	-	4	4	1	5	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)
6	Тема 6. Исследовательские методы и инструменты диагностики корпоративной культуры.	7	14	-	4	4	1	5	Устный опрос (УО) Контрольная работа (Кр) Исследовательский проект (ПР)
7	Тема 7. Роль лидерства и руководства в формировании корпоративной культуры	7	14	-	4	4	1	5	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)
8	Тема 8. Сила корпоративной культуры и организационные субкультуры	7	13	-	4	4	1	4	Доклад (Д) Исследовательский проект (ПР) Защита проекта (ПР)
Итого часов: 144					36	36	8	37	Экзамен (27 ч)

4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Трудоемкость (час.)		
7	Раздел 1. Корпоративная культура как социальный феномен и объект научного анализа.					
	Тема 1. Методологические основания изучения корпоративной	Изучение основной и дополнительной	1-2 неделя	4	Устный опрос (УО)	Вопросы для самоконтроля

	культуры социально-культурного учреждения.	литературы по теме занятия, ответы на вопросы для самоконтроля знаний				знаний. Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия.
	Тема 2. Понятие, сущность и функции корпоративной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, ответы на вопросы для самоконтроля знаний.	3-4 неделя	4	Устный опрос (УО)	Вопросы для самоконтроля знаний. Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия.
8	Раздел 2. Элементно-структурная и типологическая модели корпоративной культуры					
	Тема 3. Основные элементы корпоративной культуры и механизм их взаимодействия	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, ответы на вопросы для самоконтроля знаний. Подготовка к выполнению аудиторной контрольной работы (Кр)	5-8 неделя	6	Устный опрос (УО) Контрольная работа (Кр)	Вопросы для самоконтроля знаний. Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению контрольной работы.
	Тема 4. Типы корпоративной культуры композиционного	Изучение основной и дополнительной	9-10 неделя	4	Устный опрос (УО)	Вопросы для самоконтроля

	построения речи	литературы по теме занятия, ответы на вопросы для самоконтроля знаний				знаний. Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия.
8	Раздел 3. Формирование корпоративной культуры					
	Тема 5. Моделирование процесса формирования корпоративной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, ответы на вопросы для самоконтроля знаний. Подготовка и выполнение исследовательского проекта	11-12 неделя	5	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Вопросы для самоконтроля знаний. Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению исследовательского проекта.
	Тема 6. Исследовательские методы и инструменты диагностики корпоративной культуры.	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, ответы на вопросы для самоконтроля знаний. Подготовка к выполнению аудиторной контрольной работы	13-14 неделя	5	Устный опрос (УО) Контрольная работа (Кр) Исследовательский проект (ПР)	Вопросы для самоконтроля знаний. Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по

		(Кр). Подготовка и выполнение исследовательского проекта.				подготовке исследовательского проекта. Методические указания по выполнению контрольной работы.
	Тема 7. Роль лидерства и руководства в формировании корпоративной культуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, ответы на вопросы для самоконтроля знаний. Подготовка и выполнение исследовательского проекта	15-16 неделя	5	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Вопросы для самоконтроля знаний. Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по выполнению исследовательского проекта.
	Тема 8. . Сила корпоративной культуры и организационные субкультуры	Изучение основной и дополнительной литературы по теме занятия, ответы на вопросы для самоконтроля знаний. Подготовка и выполнение исследовательского проекта, защита	17-18 неделя	4	Доклад (Д) Исследовательский проект (ПР)	Вопросы для самоконтроля знаний. Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия. Методические указания по

		проекта. Подготовка доклада и слайд-презентации к докладу.				выполнению исследовательского проекта. Методические указания по подготовке доклада.
Общая трудоемкость самостоятельной работы по дисциплине (час)				37		
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)				18		

4.3. Содержание учебного материала

Раздел 1. Корпоративная культура как социальный феномен и объект научного анализа

Тема 1. Методологические основания изучения корпоративной культуры социально-культурного учреждения

Определение понятия «культура». Основные признаки и функции культуры. Культура как способ духовно-практического освоения действительности, как регулятивный механизм, обеспечивающий социальные взаимодействия между людьми.

Развитие методологических подходов к исследованию корпоративной культуры. Формирование представлений о корпоративной культуре в концепциях пионеров научного менеджмента и школы «человеческих отношений». Кристаллизация проблематики корпоративной культуры в контексте столкновения национальных бизнес-культур. Развитие концепции корпоративной культуры в работах представителей феноменологического направления. Рационально-прагматический подход к осмыслению корпоративной. Актуальность системного и синергетического подходов к исследованию корпоративной культуры. Стратегии изучения корпоративной культуры: холистическая, метафорическая и количественная.

Тема 2. Понятие, сущность и функции корпоративной культуры

Проблема множественности определений понятия «корпоративная культура». Соотношение понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «деловая культура», «национальная культура».

Содержание корпоративной культуры. Роль корпоративной культуры в обеспечении адаптации социально-культурного учреждения к внешней социально-экономической среде. Возможности корпоративной культуры в регулировании проблем внутреннего единства учреждения социально-культурной сферы.

Функции корпоративной культуры, их классификация и содержание.

Основные свойства корпоративной культуры: историчность, динамичность, системность, относительность, неоднородность, разделяемость, адаптивность.

Раздел 2. Элементно-структурная и типологическая модели корпоративной культуры

Тема 3. Основные элементы корпоративной культуры и механизм их взаимодействия

Корпоративная культура как сложная, многофункциональная система. Анализ подходов к выделению элементного состава корпоративной культуры. Модель корпоративной культуры Э. Шейна. Уровни корпоративной культуры: поверхностный, подповерхностный и глубинный. Субъективный и объективный аспекты корпоративной культуры. Метафорическая модель «Луковица культуры».

Место миссии в системе корпоративной культуры. Классификация миссий. Требования, предъявляемые к формулированию миссии. Анализ миссий учреждений социально-культурной сферы. Постановка целей деятельности организации. Механизмы согласования целей организации и целей работника. Негативные последствия игнорирования личных целей сотрудников.

Место ценностей в структуре корпоративной культуры. Материальные и духовные, социальные и индивидуальные ценности. Ценности-цели и ценности-средства. Факторы, определяющие ценности. Процесс формирования и усвоения ценностей. Разделяемая система ценностей как основа корпоративной культуры.

Нормы и правила поведения, их значение для корпоративной культуры. Принципы и механизмы формирования норм и ценностей. Этический кодекс как свод универсальных и специфических требований и норм поведения, реализуемых в процессе функционирования социально-культурного учреждения. Структура кодексов, технология его создания. Типичные ошибки при его разработке этического кодекса. Этические принципы общения внутри социально-культурного учреждения: толерантность,

равенство-неравенство, свобода-несвобода, обязательность договора, человеческая ценность, отождествление себя с другим. Возможности делового этикета в разрешении этических проблемных ситуаций.

Традиции, обычаи, обряды и ритуалы как элементы корпоративной культуры, их значимость для нормативного регулирования поведения персонала социально-культурного учреждения. Типология внутриорганизационных обрядов. Позитивные и негативные ритуалы организации.

Знаково-символическая составляющая корпоративной культуры: девизы, лозунги, символы, мифы, легенды, героические личности учреждения. Ролевые модели героев. Анализ лозунгов и символов современных российских и западных учреждений социально-культурной сферы. Язык организации: сленг, профессиональная лексика, формы обращения к коллегам, общий культурный уровень речи.

Понятие и назначение фирменного стиля. Создание системы формальных идентификационных признаков (фирменного стиля).

Тема 4. Типы корпоративной культуры

Ключевые основания для выделения типов корпоративной культуры.

Типология корпоративных культур по национальным особенностям персонала. Аспекты, характеризующие схожесть и различие корпоративных культур согласно концепции Г. Хофштеде: стремление избеганию неопределенности, мужественность – женственность, индивидуализм – коллективизм, дистанция между людьми, имеющими различный статус в организации. Параметры для выделения типов корпоративных культур по Ф. Тромпенаарсу. Основные характеристики культур различных типов (семья, инкубатор, управляемая ракета, эйфелева башня).

Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности. Выделение типов корпоративной культуры на основании интенсивности обратной связи и степени риска при принятии управленческих решений по классификации Т. Дила и А. Кеннеди: культура «крутых парней», культура «крупных ставок», культура «усердной работы», культура «процесса».

Типологии корпоративной культуры, построенные на основании двух и более теоретических конструкторов. Характерные черты культуры власти, культуры роли, культуры задачи и культуры личности согласно типологии Ч. Ханди. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна. Четырехфакторная модель системного описания корпоративной культуры. Особенности рыночной, иерархической, клановой, адхократической культуры.

Практическая значимость типологического анализа для идентификации наличной культуры учреждений социально-культурной сферы.

Раздел 3. Формирование корпоративной культуры

Тема 5. Моделирование процесса формирования корпоративной культуры

Концепция Э. Шейна о формировании корпоративной культуры. Формирование и развитие корпоративной культуры на основании системного подхода. Моделирование процесса формирования корпоративной культуры: определение целей, критериев их достижения, анализ факторов внешней и внутренней среды, оценка уровня и определение типа существующей корпоративной культуры, определение функций-задач, выбор направлений формирования корпоративной культуры, разработка программы мероприятий по формированию культуры, элементное и структурное построение, реализация программы, контроль.

Модель комплексной оценки корпоративной культуры. Определение типа культуры. Оценка уровня функционального построения корпоративной культуры, оценка уровня элементного построения и ресурсного обеспечения системы управления корпоративной культурой.

Планирование процесса формирования корпоративной культуры. Разработка программ по формированию корпоративной культуры. Организация, координация и контроль за исполнением работ. Разработка системы вознаграждений для разных категорий работников. Обеспечение соответствия культуры работников и культуры социально-культурного учреждения.

Тема 6. Исследовательские методы и инструменты диагностики корпоративной культуры

Диагностика корпоративной культуры как систематическая интерпретация существующих в учреждении культурных симптомов с помощью определенных инструментов. Цели проведения диагностики корпоративной культуры. Этапы диагностики. Условия успешной диагностики. Разработка критериев оценки корпоративной культуры.

Методики исследования корпоративной культуры. Методика построения профиля корпоративной культуры К. Камерона, Р. Куина. Инструментарий OCAI. Методика построения организационно-культурного поля Т.О. Соломанидиной. Методика диагностики корпоративной культуры Ч. Ханди. Опросник В. Майера. Методика определения ценностных ориентаций М. Рокича. Возможности и ограничения использования диагностических средств.

Методы анализа полученных данных: построение профиля корпоративной культуры, особенности его интерпретации. Оценка эффективности функционирования корпоративной культуры, необходимости культурных изменений.

Тема 7. Роль лидерства и руководства в формировании корпоративной культуры

Понятие и природа лидерства. Формальное и неформальное лидерство в организации. Лидерство и руководство. Истоки и природа лидерства. Корни и традиции изучения лидерства. Типология лидеров. Выявление и селекция лидеров. Развитие лидерства. Учет интересов группы и неформальное лидерство.

Навыки и компетенции лидера в корпоративных культурах различного типа. Влияние лидеров на формирование корпоративной культуры. Символическое лидерство. Проблемы и условия развития лидерства в российских учреждениях социально-культурной сферы.

Роли и функции руководителя. Важнейшие факторы успешной деятельности руководителя. Авторитарный, демократический и попустительский стили руководства и их организационная эффективность. Патриархальный, харизматический, автократический и бюрократический стили руководства. Стили, ориентированные на задачу и на людей. Роли руководителя в качестве лидера. Техника и средства руководства в корпоративных культурах различного типа. Необходимость соответствия поведения руководителя официально задаваемым нормам, провозглашаемым ценностям корпоративной культуры.

Тема 8. Сила корпоративной культуры и организационные субкультуры

Понятие «сильной» корпоративной культуры. Параметры, характеризующие силу культуры. Проявления сильной и слабой корпоративной культуры. Эффекты и проблемы сильной культуры.

Неоднородность корпоративной культуры. Понятие субкультуры организации. Разновидности субкультур. Гендерная субкультура организации. Типология корпоративной культуры по признаку гендерных отношений С. Медока и Д. Паркина. Структура черт и модель качеств женщины-руководителя и мужчины-руководителя. Сравнительная характеристика мужчин и женщин руководителей в контексте эффективности управления. Влияние гендерной принадлежности работника на его профессиональную успешность.

Понятие контркультуры, виды контркультур, причины их возникновения.

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 и (индикаторы)
			Всего часов	Из них практическая подготовка		
1	2	3	4	5	6	7
1	Раздел 1. Тема 1.	Методологические основания изучения корпоративной культуры социально-культурного учреждения.	4	-	Устный опрос (УО)	УК-1 ИДК УК 1.1
2	Раздел 1. Тема 2.	Понятие, сущность и функции корпоративной культуры	4	-	Устный опрос (УО)	УК-1 ИДК УК 1.1
3	Раздел 2. Тема 3.	Основные элементы корпоративной культуры и механизм их взаимодействия	8	-	Устный опрос (УО) Контрольная работа (Кр)	УК-1 ИДК УК 1.2
4	Раздел 2. Тема 4.	Типы корпоративной культуры	4	-	Устный опрос (УО)	УК-5 ИДК УК 5.1 ИДК УК 5.2 ИДК УК 5.3
5	Раздел 3. Тема 5.	Моделирование процесса формирования корпоративной культуры	4	-	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	УК-1 ИДК УК 1.2 УК-3 ИДК УК 3.1 ИДК УК 3.2 ИДК УК 3.3 ОПК-1 ИДК ОПК 1.1 ИДК ОПК 1.3
6	Раздел 3. Тема 6.	Исследовательские методы и инструменты диагностики корпоративной культуры.	4	-	Устный опрос (УО) Контрольная работа (Кр) Исследовательский проект (ПР)	УК-3 ИДК УК 3.1 ИДК УК 3.2 ИДК УК 3.3 ОПК-1 ИДК ОПК 1.1 ИДК ОПК 1.2 ИДК ОПК 1.3
7	Раздел 3. Тема 7.	Роль лидерства и руководства в формировании корпоративной культуры	4	-	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	УК-3 ИДК УК 3.1 ИДК УК 3.2 ИДК УК 3.3 ОПК-1 ИДК ОПК 1.1 ИДК ОПК 1.2

						ИДК ОПК 1.3
8	Раздел 3. Тема 8.	Сила корпоративной культуры и организационные субкультуры	4	-	Доклад (Д) Исследовательский проект (ПР)	УК-1 ИДК УК 1.2 УК-3 ИДК УК 3.1 ИДК УК 3.2 ИДК УК 3.3 ОПК-1 ИДК ОПК 1.2 ИДК ОПК 1.3

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

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	Методологические основания изучения корпоративной культуры социально-культурного учреждения. <i>Вопрос:</i> феноменологический и рационально-прагматический подходы к исследованию корпоративной культуры.	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.	УК-1	ИДК УК 1.1
2	Понятие, сущность и функции корпоративной культуры. <i>Вопрос:</i> соотношение понятий корпоративная культура, организационная культура, деловая культура, национальная культура.	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопросов. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.	УК-1	ИДК УК 1.1
3	Основные элементы корпоративной культуры и механизм их взаимодействия. <i>Вопрос:</i> сравнительный анализ лозунгов и символов современных российских и западных учреждений социально-культурной сферы	Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. В изученной литературе, на специализированных сайтах в Internet найдите примеры лозунгов и символов современных российских и западных учреждений социально-культурной сферы. Осуществите сравнительный анализ,	УК-1	ИДК УК 1.2

		<p>выделив общее и особенное в рассматриваемых элементах корпоративной культуры.</p> <p>Результаты работы представьте на практическом занятии, сопроводив выступление слайд-презентацией.</p> <p>Изучить методические указания по выполнению контрольной работы «Анализ системы ценностей социально-культурного учреждения», демонстрационный вариант контрольной работы.</p>		
4	<p>Типы корпоративной культуры.</p> <p>Вопрос: типология корпоративной культуры Ф.Тромпенаарса.</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса.</p> <p>Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.</p>	УК-5	ИДК УК 5,2
5	<p>Моделирование процесса формирования корпоративной культуры.</p> <p>Вопрос: механизмы формирования организационной культуры.</p> <p>Командная работа над исследовательским проектом «Диагностика и оценка состояния корпоративной культуры учреждения социально-культурной сферы».</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса.</p> <p>Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии.</p> <p>Изучите методические указания по выполнению группового исследовательского проекта, изучите структуру проекта.</p> <p>Распределите роли между участниками команды проекта.</p> <p>Выполните пп.1.1.-1.5. раздела 1 проекта.</p> <p>Ознакомьтесь с критериями оценки</p>	<p>УК-1</p> <p>УК-3</p> <p>ОПК-1</p>	<p>ИДК УК 1.2</p> <p>ИДК УК 3.1</p> <p>ИДК УК 3.2</p> <p>ИДК УК 3.3</p> <p>ИДК ОПК 1.1</p> <p>ИДК ОПК1.3</p>

		презентации проекта. Подготовьте слайд-презентацию для сообщения на практическом занятии.		
6	<p>Исследовательские методы и инструменты диагностики корпоративной культуры. Вопрос: методика определения ценностных ориентаций М. Рокича.</p> <p>Командная работа над исследовательским проектом «Диагностика и оценка состояния корпоративной культуры учреждения социально-культурной сферы».</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Изучить методические рекомендации по подготовке к контрольной работе – «Диагностика корпоративной культуры (по профилю)», демонстрационный вариант контрольной работы. – Выполните пп.1.6.-1.7. раздела 1 проекта; пп. 2.1.-2.4 раздела 2 проекта. <p>Ознакомьтесь с критериями оценки презентации проекта.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Подготовьте слайд-презентацию для сообщения на практическом занятии. 	УК-3 ОПК-1	<p>ИДК УК 3.1 ИДК УК 3.2 ИДК УК 3.3 ИДК ОПК 1.1 ИДК ОПК 1.2 ИДК ОПК 1.3</p>
7	<p>Роль лидерства и руководства в формировании корпоративной культуры. Вопрос: проблемы и условия развития лидерства в российских учреждениях социально-культурной сферы.</p> <p>Командная работа над исследовательским проектом «Диагностика и оценка состояния корпоративной культуры учреждения социально-культурной сферы».</p>	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Подготовьте сообщение и слайд-презентацию для выступления на практическом занятии:</p> <p>Выполните п. 2.5. раздела 2 исследовательского проекта.</p> <p>Ознакомьтесь с критериями оценки презентации проекта. Подготовьте слайд-</p>	УК-3 ОПК-1	<p>ИДК УК 3.1 ИДК УК 3.2 ИДК УК 3.3 ИДК ОПК 1.1 ИДК ОПК 1.2 ИДК ОПК 1.3</p>

		презентацию для сообщения на практическом занятии.		
8	<p>Сила корпоративной культуры и организационные субкультуры.</p> <p>Вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Место и роль субкультур в системе корпоративной культуры. – Особенности гендерной субкультуры учреждений социально-культурной сферы. – Феномен контркультуры. Политика учреждения в отношении контркультур. 	<p>Изучите основную и дополнительную литературу, раскрывающую содержание вопроса. Изучите методические указания по подготовке доклада. Подготовьте доклад и соответствующую слайд-презентацию для выступления на практическом занятии. Выполните раздел 3 исследовательского проекта. Ознакомьтесь с требованиями к оформлению исследовательского проекта, критериями оценки проекта. Подготовьте доклад для защиты проекта на практическом занятии. Ознакомьтесь с критериями оценки презентации проекта. Подготовьте презентацию для защиты проекта на практическом занятии.</p>	<p>УК-1 УК-3 ОПК-1</p>	<p>ИДК УК 1,2 ИДК УК 3.1 ИДК УК 3.2 ИДК УК 3.3 ИДК ОПК 1.2 ИДК ОПК 1.3</p>

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов **Методические указания по изучению основной и дополнительной литературы по теме занятия**

Подготовка к практическим занятиям предполагает самостоятельное освоение студентами основной и дополнительной литературы по изучаемой теме. Перед чтением научной литературы и дополнительных источников рекомендуется ознакомиться с содержательным изложением темы, используя учебные пособия, предложенные в списке рекомендуемой литературы по теме практического занятия. Подготовка к занятию не должна носить характер «школьной выучки». Чтение как научной, так и учебной литературы должно сопровождаться выработкой своей точки зрения на рассматриваемый вопрос. Студенту следует помнить, что при дальнейших ответах на занятии собственная точка зрения должна быть подтверждена корректными аргументами.

Освоение рекомендуемой литературы будет более основательным, если оно сопровождается составлением конспекта прочитанного материала, повторением терминов по «Глоссарию».

Изучение основной и дополнительной литературы по теме практического занятия должно завершаться самоконтролем знаний студента, средством осуществления которого могут выступать ответы на вопросы по каждой из изучаемых тем курса.

Методические указания по подготовке доклада

Для расширения смыслового поля практических занятий используется такой вид работы как подготовка доклада по дополнительной литературе из списка. Доклад – это сообщение, целью которого является углубленное изучение, систематизация и изложение дополнительного материала по определенной теме (проблеме). Доклад призван развить навыки самостоятельной работы с литературой, сформировать у студента когнитивные компетенции.

Доклад, который студент готовит самостоятельно на основе прочтения нескольких научных источников, может носить как информационно-обзорный, так и проблемный характер. В последнем случае докладчик не только должен грамотно сформулировать проблему, но и указать, как она ставится/решается различными авторами. Необходимо проследить логику автора в постановке проблемы (или в ее решении), характер его аргументации, рассмотреть примеры, приводимые им. Поощряется личное отношение к прочитанному, аргументированное выделение плюсов и минусов рассматриваемой позиции, умение обобщать материал, делать обоснованные выводы.

Работа студентов над докладом предполагает отработку навыков публичной речи, организации и ведения полемики; умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей.

Доклад, как правило, имеет трехчастную структуру: введение, основная часть, заключение. Во введении формулируется суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы. Основная часть может состоять из нескольких пунктов, каждый из которых посвящен доказательному раскрытию конкретного вопроса. В заключении подводятся итоги и делаются обобщенные выводы по теме доклада.

Выделяют следующие этапы работы над докладом:

- подбор и изучение основных источников по теме (рекомендуется использовать не менее 3 источников);
- обработка и систематизация материала, подготовка выводов и обобщений;
- разработка плана доклада;
- написание доклада.
- публичное выступление.

Отличительной чертой доклада является научный, академический стиль.

Продолжительность выступления обычно не превышает 15-20 минут. Поэтому при подготовке доклада отбирается только самое главное.

Методические указания по выполнению контрольной работы

Одной из форм обучения, предусмотренных курсом «Корпоративная культура» является выполнение контрольных работ. Целью контрольных работ является закрепление знаний, полученных в лекционной части курса, приобретение определенных навыков анализа, обобщения, изложения материала, а также развитие творческих способностей студентов. Выполнение контрольных работ позволяет преподавателю судить о подготовленности студента по основным вопросам изучаемой дисциплины, об его умении разбираться в профессиональных ситуациях, применять полученные знания к анализу конкретного случая. Написание работы предваряется глубоким изучением учебной, научной, справочной литературы. Поощряется привлечение дополнительных источников информации. Контрольная работа выполняется индивидуально, творчески, недопустимо переписывание текста учебника или иных источников (особенно текстов из Интернета). Студент должен стремиться максимально использовать терминологию дисциплины

«Корпоративная культура». Работе должны быть присущи краткость, информативность, ясность и смысловая последовательность изложения.

Методические указания по разработке исследовательского проекта «Диагностика и оценка состояния корпоративной культуры социально-культурного учреждения»

Разработка проекта позволяет оценить сформированность системы профессиональных компетенций по дисциплине «Корпоративная культура» в целом, установить готовность студента действовать в реальных профессиональных ситуациях.

Проект разрабатывается для реального учреждения социально-культурной сферы, выполняется группами по 3-4 человека на основе самостоятельно полученных оригинальных исследовательских данных. Инструментарий исследования должен быть разработан студентами самостоятельно с учетом специфики учреждения и утвержден преподавателем.

Период работы над проектом – 3 недели. Студентам рекомендуется разработать план работы над проектом и утвердить его у преподавателя. В целях обеспечения регулярности работы, материалы проекта представляются преподавателю 1 раз в неделю на консультациях.

Проект должен быть написан на компьютере и представлен преподавателю в электронном и распечатанном виде.

Объем проекта не менее 40 страниц (без приложений).

Требования к оформлению проекта

- Каждый раздел проекта должен начинаться с новой страницы.
- Текст страницы должен быть отформатирован по ширине страницы, каждый абзац должен начинаться с красной строки,
 - Для перечисления равнозначных функций или объектов следует использовать маркированный или нумерованный список.
 - Страницы проекта нумеруются. Нумерация страниц вверху от центра.
 - Шрифт Times New Roman, 14 кегель, межстрочный интервал – полуторный.
 - При оформлении проекта следует соблюдать правила цитирования литературы.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов): написание курсовых работ (проектов) по дисциплине «Корпоративная культура» не предусмотрено учебным планом по направлению 51.03.03 Социально-культурная деятельность.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) перечень литературы

основная литература:

1. Колесников, А. В. Корпоративная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 167 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-02520-0. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433846>
2. Организационная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.]. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 306 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-01440-2. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432946>

дополнительная литература:

1. Аксеновская, Л. Н. Ордерная модель организационной культуры: монография / Л. Н. Аксеновская. – Москва: Академический Проект, 2020. – 303 с. – ISBN 978-5-8291-3188-3. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/132724>.

2. Бендас, Т. В. Психология лидерства: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. В. Бендас. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 502 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-09205-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438206> .
3. Васильева И.В. Организационно-психологическая диагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие. /И.В. Васильева. – 3-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2019. – 136 с.
4. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 219 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-07226-6. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438299> .
5. Забродин, В. Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. Ю. Забродин. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 147 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-09952-2. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438214> .
6. Зуб, А. Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 372 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-00185-3. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/449288> .
7. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 288 с. – (Бакалавр и магистр. Модуль). – ISBN 978-5-534-02811-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/437296> .
8. Корпоративная культура [Текст]: учеб.-практ. пособие / В. В. Козлов. - М.: Альфа-Пресс, 2009. – 301 с. (39 экз.)
9. Кузнецов, Ю. В. Теория организации: учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 351 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02949-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/449876> .
10. Лавриненко, В. Н. Деловая этика и этикет: учебник и практикум для бакалавриата и специалитета / В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышова, В. В. Кафтан; под редакцией В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 118 с. – (Бакалавр и специалист). – ISBN 978-5-534-08210-4. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433659> .
11. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу: практическое пособие / Р. Е. Мансуров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 384 с. – (Профессиональная практика). – ISBN 978-5-534-08165-7. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432037> .
12. Морозова, Е. А. Организационная культура: учебное пособие / Е. А. Морозова. – Кемерово : КемГУ, 2019. – 145 с. – ISBN 978-5-8353-2381-4. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/125467> .
13. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. – 3-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 314 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-02314-5. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432169>
14. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учеб.пособие. /К.Э. Оксинайд. – 3-е изд., стер. – М.: ФЛИНТА, 2017. – 160 с. (Экономика и управление).
15. Организационная культура: учебник / ред. Н.И. Шаталовой. – М.: Экзамен, 2006. – 653 с. (40 экз.)

16. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура: учебник / Т. Н. Персикова. – Москва: Логос, 2015. – 288 с. – ISBN 978-5-98704-467-4. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/124998> .

17. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. I 159 с. I (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-08262-3. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/442248> .

18. Свистунова, И. Н. Организационная культура и управление изменениями: учебное пособие / И. Н. Свистунова. – Санкт-Петербург : ИЭО СПбУТУиЭ, 2011. – 335 с. – ISBN 978-5-94047-408-1. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/63967> .

19. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании: учеб. пособие / Т.О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2010. – 624 с. (6 экз.)

20. Социология управления: учебник для академического бакалавриата / В. И. Башмаков [и др.] ; под редакцией В. И. Башмакова, Р. В. Ленькова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 409 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-05080-6. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432068> .

21. Таратухина, Ю. В. Деловые и межкультурные коммуникации: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Таратухина, З. К. Авдеева. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 324 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-02346-6. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432886> .

22. Чернышова, Л. И. Этика, культура и этикет делового общения: учебное пособие для академического бакалавриата / Л. И. Чернышова. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 161 с. – (Бакалавр. Академический курс. Модуль). – ISBN 978-5-534-02406-7. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433774> .

б) периодические издания:

Журнал «Российский журнал менеджмента» [Официальный сайт]. URL: <http://www.rjm.ru>

2. Журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия «Менеджмент» [Официальный сайт]. URL: <http://www.vestnikmanagement.spbu.ru>

3. Журнал «Корпоративная культура» [Официальный сайт]. URL: <https://www.c-culture.ru/>

4. Online-журнал «HR-менеджмент» [Официальный сайт]. URL: <http://www.4hr.ru>

5. Журнал «Управление персоналом» [Официальный сайт]. URL: <http://www.toppersonal.ru>

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

В соответствии с п. 4.3.4. ФГОС ВО по направлению 51.03.03. Социально-культурная деятельность обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

ЭБС «Издательство Лань» (адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>)

1. ООО «Издательство Лань». Договор № 707 от 31.10.19 г.; Акт № Э757 от 31.10.2019 г. Срок действия: по 31.10.2020 г.

2. ООО «Издательство Лань». Информационное письмо от 13.09.2013 г. Срок действия: бессрочный.

3. ООО «Издательство Лань». Информационное письмо № 128 от 09.10.2017 г. Срок действия: бессрочный.

ЭБС ЭЧЗ «Библиотех» (адрес доступа: <https://isu.bibliotech.ru/>)

4. ООО «Библиотех» Государственный контракт № 019 от 22.02.2011. Срок действия – бессрочный.

ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт» (адрес доступа: <http://rucont.ru/>)
5. ООО ЦКБ «Бибком». Контракт № 91 от 25.10.2019 г.; Акт № БК-6253 от 14.11.19 г. Срок действия по 13.11.2020 г.

ЭБС «Айбукс.ру/ibooks.ru» (адрес доступа: <http://ibooks.ru>)
6. ООО «Айбукс». Контракт № 96 от 31.11.2019г.; Акт № 122 от 13.11.2019 г. Срок действия по 13.11.2020 г.

7. ООО «Айбукс». Контракт № 11-08/15к/87 от 10.09.15 г. Срок действия: до 10.09.2020 г.

8. ООО «Айбукс». Контракт № 17-03/15К/19 от 30.03. 2015г. Срок действия: до 31.03.2020 г.

Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт» (адрес доступа: <http://biblio-online.ru/>)

9. ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 80 от 02.10.2019г.; Срок действия по 17.10. 2020 г.

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА «ELIBRARY.RU» (адрес доступа: <http://elibrary.ru/>)

10. ООО «НЭБ», Контракт № 130 от 13.12.2019 г.; Акт от 13.12.2019 г. Срок действия по 31.12. 2020 г.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (адрес доступа: в локальной сети НБ ИГУ)

11. Договор о сотрудничестве от 15.10.2018 г. Исполнитель: ООО «Информационный Центр ЮНОНА». Срок действия - до расторжения сторонами.

Справочно-правовая система «ГАРАНТ» (адрес доступа: в локальной сети НБ ИГУ)

12. Договор № Б/12 об информационно-правовом сотрудничестве между ООО «Гарант-Сервис Иркутск» и Федеральное государственное бюджетное управление высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ИГУ») от 16.11.12 г.; Регистрационный лист № 38-70035-003593 от 21.11.12 г. Срок действия - до расторжения сторонами.

Официальные сайты специализированных организаций управленческого профиля:

1. Министерство культуры Российской Федерации [Офиц. сайт]. URL: <https://www.mkrf.ru/>

2. Министерство культуры и архивов Иркутской области [Офиц. сайт]. URL: <https://irkobl.ru/sites/culture/>

3. Единый архив экономических и социологических данных [Офиц. сайт]. URL: <http://sophist.hse.ru>

4. Иркутский государственный университет [Офиц. сайт]. URL: <http://www.isu.ru/ru/index.html>

5. Научная библиотека Иркутского государственного университета [Офиц. сайт]. URL: <http://library.isu.ru/ru>

6. Образовательный портал Иркутского государственного университета [Офиц. сайт]. URL: <http://educa.isu.ru>

7. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Офиц. сайт]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

8. Федеральный портал «Российское образование» [Офиц. сайт]. URL: <http://www.edu.ru>

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-лабораторное оборудование:

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 117

(этаж 1, помещение 64): Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 56 рабочих мест (54,0 кв.м), оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, скамьи, меловая доска, кафедра); оборудованием для презентации учебного материала и тематических иллюстраций, соответствующих рабочей программе дисциплины «Корпоративная культура»: проектор Epson EB-X72, экран настенный ScreenMedia Economy-P 200×200 см, ноутбук 15.6"Samsung RV508, колонки. Программное обеспечение: программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player; программа для создания и демонстрации презентаций, иллюстраций и других учебных материалов: MS PowerPoint.

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 110 (этаж 1, помещение 32): Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 36 рабочих мест (31,6 кв.м), оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, скамьи, переносная доска); оборудованием для презентации учебного материала и тематических иллюстраций, соответствующих рабочей программе дисциплины «Корпоративная культура»: проектор Acer X1230PS, экран настенный ScreenMedia Economy-P 200×200см, ноутбук 15.6"Samsung RV508, колонки. Программное обеспечение: программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player; программа для создания и демонстрации презентаций, иллюстраций и других учебных материалов: MS PowerPoint.

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 210 (этаж 2, помещение 25): компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, для проведения курсового проектирования (выполнения курсовых работ), для самостоятельной работы студентов на 17 рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (компьютерные столы, стулья, переносная доска), 17-ю персональными компьютерами (системный блок Intel Original LGA775 Celeron E3300 – 7 шт., системный блок Intel Core i3-2120 – 10 шт., монитор 17"Samsung 743N Silver 5ms – 2 шт., монитор LG Flatron W1942S, монитор LG FLATRON E2242 – 10 шт., монитор TFT 17 Samsung 710N – 4 шт.) с неограниченным подключением к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, мультимедийным проектором, колонками.

6.2. Программное обеспечение:

1. Kaspersky Free (ежегодно обновляемое ПО); бессрочно;
2. Microsoft OfficeProPlus 2013 RUS OLP NL Acdmc; кол-во 100; Контракт № 03-013-14 от 08.10.2014. Номер Лицензии Microsoft 45936786 от 08.10.2014; бессрочно;
3. Программа, обеспечивающая воспроизводство видео VLC Player 2.2.4; бессрочно.

6.3. Технические и электронные средства:

Авторские мультимедийные презентации по всем темам дисциплины.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения

№ п/п	Тема занятия	Вид занятия	Форма/ Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1	Методологические основания изучения корпоративной культуры социально-культурного учреждения.	Лекция	Интерактивная/ Информационно-проблемная лекция	1,5

2	Понятие, сущность и функции корпоративной культуры	Лекция	Интерактивная/ Информационно-проблемная лекция	1,5
3	Основные элементы корпоративной культуры и механизм их взаимодействия	Практическое занятие	Интерактивная/ Анализ конкретной ситуации	1,0
4	Типы корпоративной культуры	Практическое занятие	Интерактивная/ Анализ конкретной ситуации	1,0
5	Моделирование процесса формирования корпоративной культуры	Практическое занятие	Интерактивная/ Разработка группового исследовательского проекта	0,5
6	Исследовательские методы и инструменты диагностики корпоративной культуры.	Практическое занятие	Интерактивная/ Разработка группового исследовательского проекта	0,5
7	Роль лидерства и руководства в формировании корпоративной культуры	Практическое занятие	Интерактивная/ Разработка группового исследовательского проекта	0,5
8	Сила корпоративной культуры и организационные субкультуры	Практическое занятие	Интерактивная/ Разработка группового исследовательского проекта, публичная защита проекта.	1,0
Итого часов				7,5

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные материалы (ОМ)

Оценочные материалы для входного контроля

Цель входного контроля – определить степень сформированности компетенций по дисциплинам, логически связанным с курсом «Корпоративная культура» и предшествующим ему.

Входной контроль осуществляется посредством тестирования в течение первой недели обучения.

Демонстрационный вариант тест-билета для проведения входного контроля

1. В каких документах не может быть отражена политика организации относительно корпоративной культуры?

- а) в инструкциях по делопроизводству
- б) в положении о наборе персонала
- в) в стандартах обучения персонала организации
- г) в приказе об увольнении сотрудника, не поддерживающего ценности организации

2. Чем, по вашему мнению, определяется национальная культура?

- а) уровнем технического прогресса
- б) уровнем развития деловых коммуникаций

- в) историей, ценностями, установками, убеждениями, нормами, обычаями, языком, религией
- г) отношением людей к природе
- д) соотношением индивидуализма и коллективизма
- е) отношением людей к пространству и ко времени
- ж) особенностями организационных структур и систем управления

3. Наличие у сотрудников чувства корпоративной идентичности определяется...

- а) делегированием полномочий
- б) принятием культурных ценностей организации в качестве своих собственных
- в) осознанием идеалов компании
- г) принятием решений на основе консенсуса

4. Материальная культура это...

- а) физические объекты, созданные человеческими руками (артефакты)
- б) законы, модели поведения, нормы, правила, знания
- в) идеи, язык, традиции

5. Укажите высказывание, которое не является положением доктрины «Человеческих отношений»

- а) «деньги - мотив материальной выгоды, не рассматриваются руководством в качестве «вечного двигателя»
- б) «не бойся, если твой подчиненный способнее тебя, а гордись таким подчиненным»
- в) «просвещение служащих о целях и проблемах фирмы создает корпоративное сознание и гордость за собственное место работы»
- г) «групповые ценности - наиболее важный ориентир оптимизации «человеческих отношений» на производстве»
- д) «социальное и психологическое положение рабочего на производстве имеет более важное значение, чем сама работа»

6. Обратная связь в организации может осуществляться с помощью...

- а) социологических исследований
- б) корпоративных мероприятий
- в) выдачи распоряжений подчиненным
- г) анкетирования

7. Совокупность мероприятий, оказывающих психологическое воздействие на членов организации - это ...

- а) обряд
- б) ритуал
- в) менталитет
- г) стиль

8. Что, по вашему мнению, не входит в духовную культуру?

- а) ценности, церемонии, ритуалы
- б) книги, храмы
- в) символы, мифы, идеи
- г) приказы, инструкции, положения
- д) условия труда и производства

9. Определение миссии организации может состоять из следующих основных компонентов...

- а) интересы основных субъектов организации
- б) определение областей конкуренции и конкурентных преимуществ
- в) стратегия компании
- г) предназначение организации в социуме
- д) цели организации на текущий период

Оценочные материалы текущего контроля формируются в соответствии с ЛНА университета и включают в себя такие виды, как темы для подготовки докладов, демонстрационные варианты контрольных работ, разработку исследовательского проекта. Назначение оценочных средств ТК – выявить уровень освоения компетенций: УК-1, УК-3, УК-5, ОПК-1.

Демонстрационный вариант контрольной работы № 1 по теме 3 дисциплины «Анализ системы ценностей социально-культурного учреждения»

Контрольная работа позволяет оценить усвоение теоретического материала, умение интерпретировать данные, полученные в результате исследования корпоративной культуры, разрабатывать предложения по изменению ценностей социально-культурного учреждения. Оценивается уровень сформированности компетенций УК-1.

Описание ситуации:

В 2012 году в одном из учреждений социально-культурной сферы было проведено исследование, направлено на выявление того, каким образом учреждение формирует систему ценностей для своих работников. В опросе приняло участие 36 сотрудников из всех подразделений.

Задания:

1. Основываясь на данных исследования, представленных в таблицах (№№ 1-4), и методике «Сбалансированная система ценностей» оцените, насколько эффективно учреждение культуры сформировало 3 группы ценностей с точки зрения ее работников: ценности труда, ценности учреждения культуры, ценности личности. Следует учитывать, что данные ценности оценивались сотрудниками по двум основным параметрам – степени важности для работников и степени реализации в учреждении. Сопоставление этих параметров позволяет охарактеризовать существующую систему ценностей учреждения культуры.

2. Опираясь на полученные выводы, предложите рекомендации по изменению ценностей, направленные на повышение эффективности работы социально-культурного учреждения.

Демонстрационный вариант аудиторной контрольной работы № 2 по теме 6 дисциплины «Диагностика корпоративной культуры (по профилю)»

Контрольная работа позволяет оценить усвоение теоретического материала, умение интерпретировать данные диагностики корпоративной культуры по профилю в соответствии с методиками К.Камерона и Р.Куинна, Т.О. Соломанидиной. Оценивается уровень сформированности компетенций ОПК-1.

Задание 1: Интерпретируйте профиль корпоративной культуры в соответствии с методикой К.Камерона и Р.Куинна «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей». Определите и охарактеризуйте:

- 1. доминирующий тип актуальной культуры;
- 2. тип будущей, предпочитаемой культуры.
- 3. О чем, на ваш взгляд, свидетельствуют расхождения между актуальной и предпочитаемой культурой? Дайте развернутый ответ.

Задание 2: Интерпретируйте профиль корпоративной культуры (поле культуры) в соответствии с методикой Т.О. Соломанидиной. Сделайте выводы:

- 1. о влиянии культуры на показатели качества работы персонала;
- 2. о сбалансированности культурного поля социально-культурного учреждения.

Критерии оценки за контрольную работу:

Оценка	Показатели
Отлично (86-100 баллов)	Полные и правильные ответы на все поставленные вопросы, успешное выполнение заданий с необходимыми пояснениями, корректная формулировка понятий и категорий.
Хорошо (71-85 баллов)	Недостаточно полные и правильные ответы на 1-2 вопроса задания, несущественные ошибки в формулировке категорий и понятий, небольшие шероховатости в аргументации.
Удовлетворительно (60-70 баллов)	Ответы включают материалы, в целом правильно отражающие понимание студентом выносимых на контрольную работу тем курса. Допускаются неточности в раскрытии части категорий, несущественные ошибки при выполнении заданий, неправильные ответы на 1-2 вопроса.
Неудовлетворительно (0-59 баллов)	Неправильные ответы на 2 и более вопросов, большое количество существенных ошибок.

Демонстрационный перечень тем докладов

Оценочное средство текущего контроля по теме 8 дисциплины.

Данная разновидность работы призвана выявить умение самостоятельно осваивать литературу по дисциплине, систематизировать материал, делать обоснованные выводы; позволяет оценить степень владения понятийным аппаратом дисциплины, умение привлекать фактический материал для демонстрации теоретических положений; оценить навыки грамотного построения публичного выступления, ведения полемики. Оценивается уровень освоения компетенций УК-1.

Перечень тем докладов по теме 8 дисциплины дисциплины «Сила корпоративной культуры и организационные субкультуры»

1. Особенности кадровой политики в социально-культурных учреждениях с сильной корпоративной культурой.
2. Место и роль субкультур в системе корпоративной культуры.
3. Особенности гендерной субкультуры учреждений социально-культурной сферы.
4. Феномен контркультуры. Политика учреждения в отношении контркультур.
5. Субкультуры и контркультуры в российских учреждениях социально-культурной сферы.

Исследовательский проект «Диагностика и оценка состояния корпоративной культуры учреждения социально-культурной сферы»

Оценочное средство для проведения текущего контроля по темам 3-8 дисциплины. Разработка исследовательского проекта позволяет оценить сформированность системы компетенций в целом, установить готовность студента действовать в реальных ситуациях. Определяется степень сформированности компетенций УК-1, УК-3, ОПК-1.

Структура проекта

Раздел I.

- a. Актуальность исследования для учреждения социально-культурной сферы.
 - b. Объект исследования.
 - c. Предмет исследования.
 - d. Цель и задачи исследования.
 - e. Гипотеза.
- 1.6. Методы и инструменты исследования.
 - 1.7. Выборка.

Раздел II. Характеристика учреждения и его деятельности

2.1. История создания учреждения.

2.2. Основные направления деятельности.

2.3. Анализ организационной структуры управления.

2.4. Анализ кадрового состава:

2.4.1. поло-возрастной состав;

2.4.2. уровень образования;

2.4.3. стаж работы в учреждении

2.5. Анализ и оценка состояния корпоративной культуры.

2.5.1. Миссия (при наличии), цели деятельности учреждения.

2.5.2. Партнеры учреждения.

2.5.3. Потребители услуг учреждения.

2.5.4. Анализ ценностей корпоративной культуры (по методике В.В. Козлова).

2.5.5. Нормы и правила поведения (формальные и неформальные).

2.5.6. Традиции, ритуалы, обряды, герои организации.

2.5.7. Язык общения, специфический жаргон, мифы.

2.5.8. Анализ фирменного стиля учреждения.

2.5.9. Диагностика типа корпоративной культуры (по методике К.Камерона и Р.Куинна) (анализ проводится по всем разрезам, за исключением сравнения с отраслью; отдельно исследуется совпадение/несовпадение профилей персонала и руководителя организации).

2.5.10. Анализ процесса управления персоналом учреждения в контексте корпоративной культуры.

Раздел III. Методические рекомендации по формированию корпоративной культуры социально-культурного учреждения.

Библиографический список

Приложения

Критерии оценки проекта:

1. Актуальность проекта для организации, соответствие его содержания потребностям организации (заказчика).

2. Уровень самостоятельности разработки проекта.

3. Регулярность работы над проектом.

4. Системность и целостность проекта (характеристика всех ключевых элементов проекта, четкое выделение причинно-следственных связей, отображение последовательности этапов разработки проекта).

5. Уровень профессионализма в осуществлении исследований по проекту (качество и адекватность разработки инструментария, должный уровень сбора, обработки и анализа полученных данных).

6. Разнообразие применяемых методов и средств исследования организационной культуры, их соответствие целям и задачам проекта.

7. Уровень обоснованности целей и задач по отношению к потребностям и проблемам организации.

8. Соответствие проекта правилам и профессиональным стандартам подготовки текстов в области менеджмента.

9. Уровень креативности проекта (оригинальность подхода к разработке проекта, нестандартность решений).

10. Обоснованность рекомендаций по формированию (развитию, изменению) организационной культуры.

11. Реалистичность проекта (уровень соответствия проекта бюджетным средствам и ресурсам организации, возможность практической реализации проекта).

Критерии оценки презентации проекта:

1. Демонстрация комплексного подхода к разработке проекта.
2. Структура презентации (логика и последовательность построения подготовленных материалов).
3. Дизайн презентации (использование элементов фирменного стиля организации).
4. Умение точно, грамотно и профессионально излагать материал.
5. Правильность речи (построение и изложение).
6. Точность и обоснованность ответов на вопросы.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации (в форме экзамена)

Примерный перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

1. Подходы и методы изучения корпоративной культуры.
2. Основные этапы эволюции концепций корпоративной культуры.
3. Определение понятия «корпоративная культура». Соотношение понятий «корпоративная культура», «организационная культура».
4. Содержание, функции и свойства корпоративной культуры.
5. Уровни корпоративной культуры. Соотношение объективной и субъективной культуры.
6. Элементный состав корпоративной культуры: общая характеристика.
7. Миссия как элемент корпоративной культуры: функции, структура, разновидности.
8. Требования и подходы к разработке миссии социально-культурного учреждения.
9. Ценности корпоративной культуры как основа поведения персонала. Классификация ценностей корпоративной культуры.
10. Модель конкурирующих ценностей К.Камерона и Р.Куинна.
11. Процесс формирования и усвоения ценностей корпоративной культуры.
12. Задачи руководителя социально-культурного учреждения по управлению ценностями культуры. Методы воздействия на ценности учреждения и работника.
13. Методика определения ценностных ориентаций М. Рокича.
14. Методика определения степени разделяемости ценностей В.В. Козлова.
15. Сущность и содержание организационной этики как элемента культуры социально-культурного учреждения.
16. Нормы и правила в системе корпоративной культуры.
17. Ритуалы, обычаи, традиции, обряды, церемонии как элементы корпоративной культуры.
18. Легенды, мифы, герои, язык как элементы корпоративной культуры.
19. Этический кодекс: назначение, структурные элементы. Подходы к созданию этического кодекса.
20. Разработка фирменного стиля социально-культурного учреждения. Характеристика элементов фирменного стиля.
21. Соотношение и взаимовлияние культур различных уровней (национальной, корпоративной, рабочей, культуры команды).
22. Характеристики персонала, присущие корпоративным культурам различного типа.

23. Роль агентов аккультурации в освоении новым сотрудником корпоративной культуры.
24. Параметры сильной и слабой корпоративной культуры.
25. Проблема единства корпоративной культуры социокультурного учреждения. Понятие и виды субкультур.
26. Причины появления социально-культурной дезорганизации и патологий.
27. Контркультура и девиантность в организации. Формы проявления деструктивного поведения работников.
28. Задачи руководителя в управлении корпоративной культурой.
29. Классификация стилей руководства, их эффективность в условиях корпоративных культур различного типа.
30. Навыки и компетенции лидера в корпоративных культурах различного типа.
31. Влияние лидера на формирование корпоративной культуры.
32. Источники формирования корпоративной культуры в учреждениях социально-культурной сферы
33. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.
34. Процесс формирования корпоративной культуры.
35. Методы и инструменты формирования корпоративной культуры.
36. Роль руководства социально-культурных учреждений в формировании корпоративной культуры.
37. Планирование процесса формирования корпоративной культуры.
38. Методика оценки эффективности корпоративной культуры.
39. Методы диагностики корпоративной культуры: характеристика, достоинства и недостатки.
40. Методика построения организационно-культурного поля Т.О. Соломанидиной.
41. Методика построения профиля корпоративной культуры К.Камерона и Р.Куинна.
42. Диагностика корпоративной культуры по профилю. Параметры интерпретации профиля культуры.
43. Типология корпоративной культуры Г.Хофштеде.
44. Типология корпоративной культуры К.Камерона и Р.Куинна.
45. Типология корпоративной культуры Ф.Тромпенаарса.
46. Типология корпоративной культуры С.Ханди.

Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1	Устный опрос (УО)	Тема 1. Методологические основания изучения корпоративной культуры социально-культурного учреждения.	УК-1
2	Устный опрос (УО)	Тема 2. Понятие, сущность и функции корпоративной культуры	УК-1
3	Устный опрос (УО) Контрольная работа (Кр)	Тема 3. Основные элементы корпоративной культуры и механизм их взаимодействия	УК-1

4	Устный опрос (УО)	Тема 4. Типы корпоративной культуры	УК-5
5	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Тема 5. Моделирование процесса формирования корпоративной культуры	УК-1 УК-3 ОПК-1
6	Устный опрос (УО) Контрольная работа (Кр) Исследовательский проект (ПР)	Тема 6. Исследовательские методы и инструменты диагностики корпоративной культуры.	УК-3 ОПК-1
7	Устный опрос (УО) Исследовательский проект (ПР)	Тема 7. Роль лидерства и руководства в формировании корпоративной культуры	УК-3 ОПК-1
8	Доклад (Д) Исследовательский проект (ПР) Защита проекта (ПР)	Тема 8. Сила корпоративной культуры и организационные субкультуры	УК-1 УК-3 ОПК-1

Разработчик:



(подпись)

Доцент кафедры культурологии и
управления социальными
процессами,
канд. филос. наук

Н.Г. Ткачева

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 51.03.03 Социально-культурная деятельность и профилю подготовки «Организация деятельности учреждений культуры».

Программа рассмотрена на заседании кафедры культурологии и управления социальными процессами 21 мая 2019 г., протокол № 10.

Зав. кафедрой  Н.В. Деренко

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