

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И МОЛОДЕЖИ  
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**  
**ГОУК ЛНР «ЛУГАНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ  
КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ ИМЕНИ М. МАТУСОВСКОГО»**

Кафедра библиотекovedения, документovedения и информационной деятельности

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе

 И.А. Федоричева

29.08. 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА**

*Уровень основной образовательной программы – бакалавриат  
Направление подготовки – 46.03.02 Документоведение и архивоведение.  
Статус дисциплины – вариативная  
Учебный план 2018 года*

**Описание учебной дисциплины по формам обучения**

Очная								Заочная								
Курс	Семестр	Всего час. / зач. Единиц	Всего аудиторных час.	Лекции, часов	Практ.(семинарские) занятия, час.	Самост. работа, час..	Форма контроля	Курс	Семестр	Всего час. / зач. единиц	Всего аудиторных час.	Лекции, часов	Практ.(семинарские) занятия, час.	Самост. работа, час..	Контрольная работа	Форма контроля
1	1	108/ 3	68	34	34	40	Экзамен (1)	1	1	108/ 3	32	26	6	96	+	Экзамен (1)
<b>Всего</b>		108/ 3	34	18	16	74	Экзамен (1)	<b>Всего</b>		108/ 3	32	26	6	96	+	Экзамен (1)

Рабочая программа составлена на основании учебного плана с учетом требований ООП ГОС ВО.

Программу разработала  Е.В. Сидорченко, доцент кафедры библиотекovedения, документovedения и информационной деятельности.

Рассмотрено на заседании кафедры библиотекovedения, документovedения и информационной деятельности (ГОУК ЛНР «ЛГАКИ им. М. Матусовского»)

Протокол № 1 от 29.08. 2019 г. Зав. кафедрой  А.В. Бобрышева

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дисциплина «Корпоративная культура» является вариативной частью дисциплин ООП ГОС ВО (уровень магистратура) и адресована магистрантам 1 курса (1 семестр) направление подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М.Матусовского». Дисциплина реализуется кафедрой библиотекovedения, документоведения и информационной деятельности.

В содержание учебной дисциплины входят основные теоретические вопросы психологии управления, теоретико-методологические основы психологии управления, принципы и задачи психологии управления, вопросы процесса развития организационной культуры, аспекты использования творческих работ в управлении коллективом. Особое внимание придается освещению социального назначения организационной культуры. Положительным является то, что большинство вопросов сопровождаются историческими данными, ознакомлением с эволюцией взглядов психологии управления.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, семинарские и практические занятия, самостоятельная работа и консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т. п.);
- письменная (письменный опрос, выполнение письменных заданий и т. д.).

И итоговый контроль в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия – 18 часа для очной формы обучения и часа для заочной формы обучения, семинарские занятия - 16 часов для очной формы обучения и часа для заочной формы обучения, самостоятельная работа – 74 часа для очной формы обучения и часов для заочной формы обучения.

## 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

*Целью* изучения курса «Корпоративная культура» состоит в усвоении теоретических основ корпоративной культуры; выработка системного представления об организационной культуре как стратегическом факторе внутренней среды компании, а также навыков анализа организационной культуры.

*Задачи дисциплины* – осмыслить понятийный аппарат дисциплины; научиться понимать происхождение и роль неформальных отношений в организации и выработать стратегии управления ими; определять уровни организационной культуры и понимать их взаимодействие; анализировать факторы, влияющие на формирование организационной культуры; научиться основным приемам поддержания и изменения организационной культуры.

## 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООПВО

Дисциплина «Корпоративная культура» относится к базовой части. Курс данной дисциплины методически связан с дисциплинами «Имиджелогия», «Секретарское дело», они предоставляют обширную теоретическую базу, формируют навыки самостоятельной аналитической работы.

Изучение дисциплины «Корпоративная культура» способствует успешному овладению студентами таких дисциплин как «Менеджмент», «Информационный анализ и консалтинг» и др.

В программе учтены межпредметные связи с другими учебными дисциплинами

#### 4. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций в соответствии с ГОС ВО направления подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение

##### Общекультурные компетенции (ОК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОК-2	способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции
ОК-5	способностью анализировать социально-значимые проблемы и процессы
ОК-8	способностью к самоорганизации и самообразованию

##### Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОПК – 1	готовностью к овладению перспективными методами документоведческой деятельности на основе информационно-коммуникационных технологий (ОПК-1)
ОПК – 6	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и документоведческой культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

##### Профессиональные компетенции (ПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ПК-5	способностью к выявлению, анализу и оценке информационных ресурсов общества
ГК-6	готовностью к аналитико-синтетической переработке информации (ГК-6)
ПК-8	готовностью к выявлению и изучению информационных потребностей субъектов информационного рынка
ПК-24	способностью к эффективному общению с документоведами
ПК-27	готовностью к формированию информационной культуры документоведа

В процессе теоретического освоения курса «Корпоративная культура» студент должен **знать**:

- понятийный (терминологический) аппарат психологии и психологии управления, теоретический и дискуссионный материал по важнейшим темам курса;
- основные задачи корпоративной культуры;
- управленческие отношения;
- научные методы, используемые в корпоративной культуре;
- принципы корпоративной культуры;
- структуру и содержание корпоративной культуры;
- историю развития дисциплины;
- законы и закономерности корпоративной культуры;
- психолого-педагогические приемы развития оргкультуры.

В результате изучения данных разделов курса студент должен **уметь**:

- пользоваться специальной терминологией и ориентироваться в литературе по психологии управления;
- выработать систему мер по сохранению, развитию и совершенствованию управленческих решений в учреждении;
- моделировать продуктивную организационную культуру учреждения;

- выработать систему мер по развитию и совершенствованию управленческой культуры учреждений.

В результате изучения данных разделов курса студент должен **владеть**:

- методами поиска, анализа и синтеза литературы по корпоративной культуре;
- суммой знаний и умений, необходимых для формирования практических задач и методов их решения.

## 5. СТРУКТУРА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Названия разделов и тем	Количество часов								
	очная форма					заочная форма			
	Всего	в том числе				всего	в том числе		
		л	с	пр.	с.р.		л	с	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тема 1. Культура. Организация. Корпоративная культура.	6	2	2		2	10	2	2	6
Тема 2. Типы и виды корпоративной культуры.	8	2	2		4	8	2		6
Тема 3. Структура и содержание корпоративной культуры	8	2	2		4	8	2		6
Тема 4. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры	6	2	2		2	6			6
Тема 5. Корпоративная культура управленческого общения.	10	4	2	2	2	10	2	2	8
Тема 6. Корпоративная культура организации.	6	4	4		2	8	2		6
Тема 7. Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования организации.	6	2	2		2	8	2		6
Тема 8. Понятие и виды субкультур.	6	2	2		2	10	2		8
Тема 9. Типология культур. Характеристика основных типов.	6	2	2		2	10	2		8
Тема 10. Организационная культура как система основных правил.	6	2	2		2	8	2		6
Тема 11. Миссия, имидж корпорации.	6	2	2		2	8	2		6
Тема 12. Содержание и показатели анализа корпоративной культуры.	8	2	2		4	10	2		8
Тема 13. Принципы и методы формирования корпоративной культуры.	8	2	2		2	8	2		6
Тема 14. Корпоративная этика.	12	4	2	2	4	14	2	2	10
<b>ВСЕГО часов по дисциплине</b>	<b>108</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>108</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>96</b>

## **6. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Тема 1. Культура. Организация. Корпоративная культура**

Непросто одним предложением определить такое емкое понятие как «культура». Культура – это то, что объединяет людей. Культура, или цивилизация, в широком этнографическом смысле – то комплексное целое, что включает в себя знания, представления, искусство, мораль, закон, традицию, а также способности и привычки, приобретенные человеком как членом общества.

Культура – это уникальный образ жизни, присущий определенной группе людей. Культура – это знания, передаваемые посредством общения, приобретенные черты поведения, которые принимаются членами общества и отражаются в их общественных структурах и артефактах.

Культура не есть материальный феномен; она не состоит из вещей, людей, поведения или эмоций. Она скорее является организацией всего вышеупомянутого. Культура – это представления о вещах в сознании человека, модели восприятия и осознание взаимосвязи этих вещей.

### **Тема 2. Типы и виды корпоративной культуры**

Корпоративная культура возникает в любой структурированной группе людей. Причем она становится тем мощнее, чем дольше существует данная структура. Обычно корпоративная культура возникает спонтанно, «снизу», и передается «из уст в уста», с помощью личного примера и устных наставлений старожилы. Наибольший вклад вносят наиболее харизматические личности. Именно их привычки и правила поведения начинают, пусть неосознанно, копировать другие сотрудники. Естественно, если во главе организации стоит сильный харизматический лидер, то основное влияние на формирование корпоративной культуры окажет именно он. И корпоративная культура начнет работать на своего создателя.

### **Тема 3 Структура и содержание корпоративной культуры**

В настоящее время стало уже традиционным выделять три уровня корпоративной культуры: поверхностный (символический) уровень– это все, что человек может увидеть и потрогать: корпоративная символика, логотип, фирменные календари, флаг фирмы, гимн фирмы, особая архитектура здания и т. п. Также к символическому уровню относят мифы, легенды и истории, связанные с основанием фирмы, деятельностью ее руководителей и выдающихся сотрудников.: подповерхностный уровень– объединяет ценности и нормы, сознательно зафиксированные в документах организации и призванные быть руководящими в повседневной деятельности членов организации. базовый (глубинный) уровень– базовые предположения, возникающие у членов организации на основании личных паттернов, подкрепляемых или изменяющихся успешным опытом совместных действий и в большинстве случаев неосознаваемые, некоторый «воздух» корпоративной культуры, который без запаха и вкуса, которым все дышат, но в обычном состоянии не замечают

### **Тема 4 Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры**

Внешняя среда оказывает значительное влияние на организацию, что, естественно, сказывается на ее культуре. Однако, как свидетельствует практика, две организации, функционирующие в одном и том же окружении, могут иметь очень разные культуры. Это происходит потому, что через свой совместный опыт члены организации по-разному решают две очень важные проблемы. Первая — это внешняя адаптация: что должно быть сделано организацией для того, чтобы выжить в условиях жесткой внешней конкуренции. Вторая — это внутренняя интеграция: как внутриорганизационные процессы и отношения способствуют ее внешней адаптации.

## **Тема 5. Корпоративная культура управленческого общения**

Современный руководитель должен быть человеком высокой культуры и всестороннего образования. Он должен обладать разнообразными знаниями, навыками и умениями. Кроме этого, любой руководитель должен обладать культурой общения. Чтобы его понимали подчиненные, его речь должна быть построена безукоризненно верно, грамматически и лексически правильно выдержанна, то есть он должен обладать культурой общения.

Актуальность этой проблемы еще и в том, что сотрудник современной организации существенно отличается от сотрудника прежней формации. Он не берет на веру ни один постулат, его могут убедить только глубокие аргументы, искренность и правда.

## **Тема 6. Корпоративная культура организации**

Работники фирмы также являются членами общества, имеют семьи и круг друзей и знакомых, поэтому отношение к работникам в фирме становится предметом обсуждения и оценки многих людей, составляющих круг общения персонала фирмы. К специфическим индикаторам корпоративной культуры, влияющим на восприятие и поведение ее сотрудников, можно отнести:

наличие и качество коллективного договора (это определяет, как к сотрудникам относится хозяин и администрация - как к «ресурсу» или как к партнерам); содержание нормативных документов, трудовой распорядок, Положения о подразделениях, должностные инструкции и др.; отношение работников к труду; преданность корпорации, забота о сохранении ее служебных тайн; обобщенный параметр – качество трудовой жизни включающий стиль руководства, социальное партнерство, степень индивидуального подхода к сотрудникам, степень увязки мотивов работников и вознаграждения, кадровая политика; социально-психологический климат; другие.

## **Тема 7. Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования организации**

Корпоративная культура влияет на эффективность организации. Эффективность требует, чтобы культура организации, ее стратегия, окружение (внешняя среда) и технология (внутренняя среда) были приведены в соответствие. Стратегия организации, опирающаяся на требования рынка и более подходящая при динамичном окружении, предполагает культуру, основывающуюся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении. Стратегия, диктуемая перспективами развития производства продукции, фокусируется на эффективности, лучшей работе при стабильном окружении. Она более успешна, когда культура организации предусматривает ответственный контроль, минимизирует риск и конфликты.

## **Тема 8. Понятие и виды субкультур**

По мере роста и развития групп в них появляются подгруппы, в которых по прошествии какого-то времени возникают собственные культуры, являющиеся, с точки зрения организации, субкультурами.

Субкультура – совокупность основных для данной организационной культуры ценностей и дополнительных, образовавшихся по какой-либо причине, а также некоторых специфических черт в культуре группы (подразделения), позволяет отделять субкультуры от доминирующей культуры организации

## **Тема 9. Типология культур. Характеристика основных типов**

Разделение на различные виды культур отражает основные свойства культур, интересующие исследователя, и которые он считает ключевыми для оценки совместимости с культурами других организаций или для успешного развития и функционирования исследуемой организации.

## **Тема 10. Организационная культура как система корпоративных правил**

Представление о корпоративной культуре, как наборе написанных, продекларированных ценностей и правил, вытекающих из требований социального атома или технологии, или просто из субъективных представлений лидеров организации очень популярно в настоящее время. Причем то, что такие требования к каждой организации реально можно сформулировать, и они должны учитываться менеджерами, не подлежит никакому сомнению. Сложность в том, а готовы ли члены организации выполнять эти правила и требования.

## **Тема 11. Миссия, имидж корпорации**

Интегрированными индикаторами поведения организации по отношению к субъектам могут служить (и служат) формулировка миссии компании и ее целей, рейтинг компании, публикуемый в СМИ по результатам исследований, имидж (наличие или отсутствие «добраго имени»), наличие сертификата качества по международным стандартам ISO, участие в Бюро безупречного бизнеса, проявления социальной ответственности и т. п.

## **Тема 12. Содержание и показатели анализа организационной культуры**

Рассмотрев все составляющие организационной культуры, необходимо отметить, что ее содержание определяется теми ценностями, представлениями, нормами, традициями, мифами и т. д., которые исторически сложились как наиболее ценные для организации. Содержательные особенности организационной культуры связаны прежде всего с переживавшимися кризисами и способами, которые применяли для выхода из этих кризисов.

Чтобы понять организационную культуру, нужен ретроспективный взгляд на условия возникновения и сохранения базовых предположений, основополагающих ценностей и принципов, присущих данной организации.

## **Тема 13. Влияние организационной культуры на организационную эффективность**

Существует ряд подходов, определяющих влияние культуры на организацию. Модель Сате. Влияние культуры на организационную жизнь В. Сате рассматривает через семь процессов: кооперация между индивидами и частями организации; коммуникации; посвященность организации; восприятие организационной среды; оправдание своего поведения.

## **Тема 14. Корпоративная этика**

Под этикой в широком смысле понимается система универсальных и специфических нравственных требований, и норм поведения, реализуемых в процессе общественной жизни. Соответственно, этика деловых отношений выделяет одну из сфер общественной жизни. Базируясь на общечеловеческих нормах и правилах поведения, этические нормы служебных отношений имеют некоторые отличительные особенности. Этике корпоративных отношений уделяется в последнее время все большее внимание. Это выражается в увеличении объема обучающих программ в системе вузовской и послевузовской подготовки по соответствующим дисциплинам (например, «этика и деловой этикет», «этика бизнеса», «этика и этикет деловых отношений» и др.). Курсы изучения основ общей этики поведения вводятся также в некоторые школьные программы, в систему среднего специального образования, причем с течением времени охват учебных заведений подобными.

Четыре основных подхода к развитию теории и практики управления: подходы на основе выделения различных школ. Процессный подход. Системный подход. Ситуационный подход.

## 7. СОДЕРЖАНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа студентов обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях и в качестве выполненных рефератов.

*СР включает следующие виды работ:*

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- подготовка к семинарским, практическим занятиям;
- поиск и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания в виде подготовки презентации, реферата по изучаемой теме;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- для студентов заочной формы обучения – выполнение контрольной работы;
- подготовка к экзамену.

### 7.1. ТЕМЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ

#### **Тема 1. Культура. Организация. Корпоративная культура**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Основные термины и понятия
2. Уровни корпоративной культуры
3. Типология корпоративных культур
4. Этапы управления развитием корпоративной культуры.

*Термины:* Управление, корпорация, руководитель, результат, информация.

*Выполнить:*

1. 1.Подготовить сообщение об одном из типов профессиональной корпоративной культуры управления (на выбор).

*Литература:*[\[1— С 11-26;2 – С 19 34;3—С 4-29\]](#)

#### **Тема 2. Типы и виды корпоративной культуры**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Культура власти
2. Ролевая культура
3. Культура задачи
4. Культура личности
5. Доминирующая

*Термины:* Управление, корпорация, руководитель, результат, информация.

*Выполнить:*

1. 1.Подготовить сообщение об одном из типов профессиональной корпоративной культуры управления (на выбор).

*Литература:*[\[1— С 27-73;7 — С.64-78\]](#)

#### **Тема 3. Структура и содержание корпоративной культуры**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Поверхностный (символический) уровень.

2. Под поверхностный уровень.
3. Базовый (глубинный) уровень.

*Термины:* Управление, анализ, системный анализ, структурный анализ, управленческие решения, диагностика.

*Выполнить:*

1. Сравнить понятия «индивидуальность» и «личность».
2. Определить социальную роль личности.

*Литература:*[\[1 — С.33-76;4 — С. 9-18\]](#)

#### **Тема 4. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Факторы влияющие на корпоративную культуру.
2. Внешняя адаптация.
3. Внутренняя адаптация.

*Термины:* Управление, анализ, системный анализ, структурный анализ, управленческие решения, диагностика.

*Выполнить:*

1. Сравнить понятия «индивидуальность» и «личность».
2. Определить социальную роль личности.

*Литература:*[\[1 — С.43-76;7 — С.64-78\]](#)

#### **Тема 5. Корпоративная культура управленческого общения**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Особенности управленческого общения
2. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении
3. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении
4. Проблема уверенности в процессе управленческого общения

*Термины:* Управление, социальная группа, организация, групповые санкции, информация.

*Выполнить дополнительно:*

1. 1.Определить значение групповой деятельности в процессе управления.
2. Рассмотреть динамику в управлении на примере различных групп.

*Литература:*[\[1 — С. 53-76 ;2— С. 18-31\]](#)

#### **Тема 6. Корпоративная культура организации**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Корпорация глазами ее сотрудников
2. Сильная корпоративная культура и ее роль в успехе компании

*Термины:* Управление, лидерство, руководство, ответственность, управленческое решение.

*Выполнить дополнительно:*

1. Проведите сравнительный анализ понятий «лидерство» и «руководство».

*Литература:*[\[1 — С. 122-127;4 — С.3-15\]](#)

## **Тема 7. Влияние корпоративной культуры на эффективность функционирования организации**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации.
2. Подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации.

*Термины:* Управление, управленческое общение, оптимизация, коммуникация

*Выполнить дополнительно:*

1. Охарактеризуйте приемы оптимизации в управления.

*Литература:*[\[2 – С. 32-39\]](#)

## **Тема 8. Понятие и виды субкультур**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Сильные субкультуры
2. Слабые субкультуры

*Термины:* Управление, мотивация, потребности, стимулирование труда, функции поощрений.

*Выполнить дополнительно:*

1. Приведите примеры различных теорий потребностей;
2. Дайте обобщенную характеристику стимулирования труда.

*Литература:*[\[2 – С. 43-58;7 — С. 45-64\]](#)

## **Тема 9. Типология культур. Характеристика основных типов**

*Вопросы для обсуждения:*

1. 1.Виды культур
2. Типология Г. Хофштеда
3. Типология Т. Е .Дейла и А.Кеннеди
4. Типология Р. Акоффа.
5. Типология С. Ханди
6. Типология У. Оучи

*Термины:* Управление, управленческие решения, команда, руководитель, авторитет, влияние.

*Выполнить дополнительно:*

1. 1. Модели поведения при принятии управленческих решений.
2. Приведите пример роли авторитета руководителя в коллективе.

*Литература:*[\[2 – С. 24-33;4 — С.185-216\]](#)

## **Тема 10. Организационная культура как система корпоративных правил**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Виды культуры организации
2. Ролевая (бюрократическая) культура («культура Аполлона»)
3. Силовая культура («культура Зевса»)
4. Личностная культура («культура Диониса»)

5. Целевая культура («культура Афины»)
6. Рыночная культура

*Термины:* Управление, управленческое общение, оптимизация, коммуникация

*Выполнить дополнительно:*

1. Охарактеризуйте приемы оптимизации в управления.

*Литература:* [\[2 – С. 101-110\]](#)

### **Тема 11. Миссия, имидж корпорации**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Корпоративная культура глазами клиента.
2. Как это выявить. Что такое БББ
3. Выявление истинного имиджа корпорации
4. Юридическая и социальная ответственность корпорации

*Термины:* Управление, управленческие решения, команда, руководитель, авторитет, влияние.

*Выполнить дополнительно:*

1. Модели поведения при принятии управленческих решений.
2. Приведите пример роли авторитета руководителя в коллективе.

*Литература:* [\[2 – С. 24-33; 4 – С. 185-216\]](#).....

### **Тема 12. Содержание и показатели анализа организационной культуры**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Содержание организационной культуры
2. Показатели анализа организационной культуры
3. Характеристики и параметры организационной культуры

*Термины:* Управление, управленческое общение, оптимизация, коммуникация

*Выполнить дополнительно:*

1. Охарактеризуйте приемы оптимизации в управления.

*Литература:* [\[6 – С. 182-199\]](#)

### **Тема 13. Принципы и методы формирования корпоративной культуры**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Принципы формирования организационной культуры
2. Этапы формирования организационной культуры
3. Методы формирования организационной культуры

*Термины:* Управление, социальная группа, организация, групповые санкции, информация.

*Выполнить дополнительно:*

1. Определить значение групповой деятельности в процессе управления.
2. Рассмотреть динамику в управлении на примере различных групп.

*Литература:*[\[1 — С. 55-87;3 — С. 18-31\]](#)

### **Тема 16. Корпоративная этика**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Коммуникативная культура в деловом общении.
2. Этикет установления контактов.
3. Речевой этикет делового разговора.
4. Теоретические основы этики корпоративных отношений
5. Корпоративная культура и корпоративная этика
6. Кодексы делового поведения

*Термины:* Управление, управленческое общение, оптимизация. коммуникация

*Выполнить дополнительно:*

1. Охарактеризуйте приемы оптимизации в управления.
2. Написать реферат на тему «Международное деловое общение»

*Литература:*[\[2 – С. 76-85\]](#)

## 7.2. ТЕМЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

### Практическая работа 1

#### Тема. Корпоративная культура управленческого общения

**Задание 1.** Дать определение понятия «культура», «корпоративная культура» и «управленческое общение».

**Задание 2.** Подготовить доклад на темы: «Методы коммуникации и язык общения» «Система статуса в организации».

**Задание 3.** Проанализировать значение управленческого общения для реализации управленческих решений. Оценка современного состояния управленческого общения в организации.

**Задание 4.** Описать факторы, влияющие на культуру управленческого общения в учреждениях различных уровней управления. Влияние управленческого общения на статус организации.

*Литература:* [\[2 – С. 101-110\]](#)

### Практическая работа 2

#### Тема. Корпоративная этика

**Задание 1.** Ознакомиться и выписать определения по теме. Охарактеризовать сущность коммуникативной культуры для делового общения.

**Задание 2.** Выписать основные принципы этикета установления контактов.

**Задание 3.** Ознакомиться со спецификой речевого этикета деловых переговоров.

**Задание 4.** Рассмотреть и законспектировать теоретические основы этики корпоративных отношений.

**Задание 5.** Назовите и кратко охарактеризуйте сходство и различие корпоративной культуры и корпоративной этики.

**Задание 6.** Назовите и кратко охарактеризуйте кодекс делового поведения.

*Литература:* [\[1 — С. 55-87;3 — С. 18-31\]](#)

### 7.3. ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Этических нормы, формирующие нормативное пространство индивида.
2. Формальная и неформальная структура организации?
3. Социальный контроль неформальных групп.
4. Характеристики неформальных групп.
5. Система статуса в организации
6. Сформулированная миссия организации.
7. Методы коммуникации и язык в организации.
8. Стили одежды и требования к внешнему виду в корпоративной культуре.
9. Субкультуры в организации или академической группе.
10. Субъективная символическая среда организации.
11. Объективная символическая среда организации
12. Метод, используемый для выявления организационной культуры, как контент-анализ.
13. Отраслевая принадлежность особенности организационной культуры.
14. Организационный фольклор типов руководителей.
15. Типы организационной культуры по классификации Кет де Врие и Миллера.
16. Типы организационных ритуалов.
17. Ритуальная символика для организационных типов.

#### 7.4. ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольная работа выполняется студентами **заочной формы обучения**. Необходимо выбрать один из вариантов в соответствии с порядковым номером в академическом журнале. Для выполнения задания необходимо изучить литературу по теме и оформить ее в соответствии с планом. Изложение должно отличаться композиционной четкостью, логичностью, грамотностью.

##### **Практическая работа 1.**

##### **Тема. Культура. Организация. Корпоративная культура**

**Задание 1.** Опишите структуру организационной культуры.

**Задание 2.** Назовите уровни организационной культуры.

**Задание 3.** Анализ организационной культуры предприятия с точки зрения уровня её развития

*Литература:* [\[1— С 11-26; 2 – С 19 34;3—С 4-29\]](#)

##### **Практическая работа 2**

##### **Тема. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры**

**Задание 1.** Назовите инструменты оценки организационной культуры.

**Задание 2.** Диагностика типов организационной культуры и определение их важнейших характеристик.

**Задание 3.** Характеристика организационной культуры своего предприятия с точки зрения принадлежности её к тому или иному типу организационной культуры.

*Литература:* [\[2 – С. 32-39\]](#)

##### **Практическая работа 3.**

##### **Тема. Принципы и методы формирования корпоративной культуры**

**Задание 1.** Назовите принципы формирования, развития и укрепления организационной культуры

**Задание 2.** Перечислите этапы формирования организационной культуры. Опишите их.

**Задание 3.** Сделайте выбор методов, при помощи которых вы бы развивали и поддерживали организационную культуру. Выбор обоснуйте.

*Литература:* [\[1— С 11-26; 2 – С 19 34;3—С 4-29\]](#)

##### **Практическая работа 4.**

##### **Тема. Понятия и виды субкультур**

**Задание 1.** Организационная культура как совокупность локальных субкультур. Как вы понимаете данное выражение?

**Задание 2.** Перечислите формальные и неформальные структуры организации

**Задание 3.** Характеристика организационной культуры своего предприятия с точки зрения принадлежности её к тому или иному типу организационной культуры.

*Литература:* [\[2 – С. 32-39\]](#)

## **Практическая работа 5**

### **Тема. Корпоративная культура управленческого общения**

**Задание 1.** Слабая и сильная организационная культура.

**Задание 2.** Роль лидера в создании сильной культуры.

**Задание 3** Оцените вклад, который вносит руководитель в поддержание и развитие организационной культуры вашей организации.

*Литература:* [\[1— С 11-26; 2 – С 19 34;3—С 4-29\]](#)

## **Практическая работа 6**

### **Тема. Понятия и виды субкультур**

**Задание 1.** Организационная культура как совокупность локальных субкультур. Как вы понимаете данное выражение?

**Задание 2.** Перечислите формальные и неформальные структуры организации

**Задание 3.** Характеристика организационной культуры своего предприятия с точки зрения принадлежности её к тому или иному типу организационной культуры

*Литература:* [\[2 – С. 32-39\]](#)

## **Практическая работа 7**

### **Тема. Корпоративная культура организации**

**Задание 1.** Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры.

**Задание 2.** Управление процессом организационных изменений и основные этапы изменения культуры организации.

**Задание 3.** Оцените, на каком этапе формирования находится оргкультура вашей организации. Охарактеризуйте основные методы и приёмы её поддержания, которыми пользуются руководители вашей организации.

*Литература:* [\[2 – С. 32-39\]](#)

## **Практическая работа 8**

### **Тема. Миссия, имидж корпорации**

**Задание 1.** Имидж компании. Понятие, виды и методы его формирования.

**Задание 2.** Роль основателей организации в формировании внешнего и внутреннего имиджа компании

**Задание 3.** Проследите зависимость имиджа компании от имиджа действующего руководителя компании.

*Литература:* [\[1— С 11-26; 2 – С 19 34;3—С 4-29\]](#)

## 7.5. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Характеристика дисциплин, лежащих в основе дисциплины «Корпоративная культура».
2. Понятие психологии управления.
3. Содержательная структура психологии управления.
4. Объект и предмет психологии управления.
5. Основные задачи психологии управления.
6. Сущность социального управления.
7. Содержательная структура психологии управления.
8. Основные задачи психологии управления.
9. Управление в психологии и его цели.
10. Психология принятия решений.
11. Механизм принятия групповых решений.
12. Социально-психологические феномены процесса принятия группового решения.
13. Функциональные особенности управленческой деятельности.
14. Классификация методов социального управления.
15. Характеристика основных функций управления.
16. Методы формирования кадрового состава.
17. Прикладные методы в социальном управлении.
18. Психологические методы управленческого воздействия.
19. Методы управления и регулирования отношений в организации.
20. Социально-психологический климат коллектива.
21. Руководитель как субъект управления.
22. Социальные отношения – основной структурный компонент социально-психологического климата коллектива.
23. Стили руководства в современной теории управления.
24. Межличностные конфликты.
25. Межгрупповые конфликты.
26. Профилактика и разрешение конфликтов.
27. Межгрупповые конфликты.
28. Межэтнические конфликты.
29. Классификация конфликтов на рациональные и эмоциональные по своему внутреннему содержанию.
30. Анализ конфликтной ситуации.
31. Профилактика и разрешение конфликтов.
32. Требования, предъявляемые к современному руководителю.

## 8. МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

В процессе обучения для достижения планируемых результатов освоения дисциплины используются следующие методы образовательных технологий:

- методы ИТ – использование Internet-ресурсов для расширения информационного поля и получения информации, в том числе и профессиональной;
- междисциплинарное обучение – обучение с использованием знаний из различных областей (дисциплин) реализуемых в контексте конкретной задачи;
- проблемное обучение – стимулирование студентов к самостоятельному приобретению знаний для решения конкретной поставленной задачи;
- обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности студента посредством ассоциации их собственного опыта с предметом изучения.

Изучение дисциплины «Социология управления» осуществляется студентами в ходе прослушивания лекций, участия в семинарских и практических занятиях, а также посредством самостоятельной работы с рекомендованной литературой.

В рамках лекционного курса материал излагается в соответствии с рабочей программой. При этом преподаватель подробно останавливается на концептуальных темах курса, а также темах, вызывающих у студентов затруднение при изучении. В ходе проведения лекции студенты конспектируют материал, излагаемый преподавателем, записывая подробно базовые определения и понятия.

Для изучения дисциплины предусмотрены следующие формы организации учебного процесса: лекции, семинарские и практические занятия, самостоятельная работа студентов и консультации.

## 9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

Оценка	Характеристика знания предмета и ответов
Отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. Ответ на вопрос или задание дает аргументированный, логически выстроенный, полный, демонстрирующий знание основного содержания дисциплины и его элементов в соответствии с прослушанным лекционным курсом и с учебной литературой; Студент владеет основными понятиями, законами и теорией, необходимыми для объяснения явлений, закономерностей и т.д. Студент владеет умением устанавливать междисциплинарные связи между объектами и явлениями. Демонстрирует способность творчески применять знание теории к решению профессиональных практических задач. Студент демонстрирует полное понимание материала, приводит примеры, демонстрирует способность к анализу сопоставлению различных подходов.
Хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент хорошо владеет терминологией, имеет хорошее понимание поставленной задачи. Предпринимает попытки проведения анализа альтернативных вариантов, но с некоторыми ошибками и упущениями. Ответы на поставленные вопросы задания получены, но недостаточно аргументированы. Студентом продемонстрирована достаточная степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала. Ответ в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла. Примерам и личному опыту уделено недостаточное внимание.
Удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент имеет слабое владение терминологией, плохое понимание поставленной задачи вовсе полное непонимание. Ответ не структурирован, нарушена заданная логика.
Неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы. Понимание нюансов, причинно-следственных связей очень слабое или полное непонимание. Полное отсутствие анализа альтернативных способов решения проблемы. Ответы на поставленные вопросы не получены, отсутствует аргументация изложенной точки зрения, нет собственной позиции.

## 10. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, УЧЕБНАЯ И РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

### Основная литература:

1. Корпоративная культура : учеб.-метод. пособ. / авт. сост. Т.А. Лапина. — Омск : ОмГУ, 2005. — 97 с. — 5-7779-0531-5.
2. Корпоративная культура и управление персоналом : учебно-методический комплекс / сост. Н. Д. Алексеева. — Тальянты : [б. и.], 2012. — 117 с.
3. Авдеев В. В. Психотехнология решения проблемных ситуаций. — М. : Феликс, 1992. — 128 с.
4. Бондарчук Е. И., Бондарчук Л. И. [диск] Основы психологии и педагогики : Курс лекций. — 3-е изд., стереотип. — Київ : МАУП, 2002. — 168 с.
5. Воловская Н. М. Социология и психология управления : учеб.-метод. комплекс для студентов спец. 062100 "Управление персоналом" / Н. М. Воловская, А. В. Русина. — Новосибирск : НГУЭУ, 2006. — 88 с.
6. Гришина Н. В. Психология конфликта / А. А. Бодалев. — 2-е изд. — СПб. : Питер, 2008. — 544 с.
7. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2002. — 512 с.
8. Панкратов В. Н. Манипуляции в общении и их нейтрализация : практич. руководство. — М. : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2001. — 208 с.
9. Психология : учебник для гуманитарных вузов / под общ. ред. В. Н. Дружинина. — СПб : Питер, 2001. — 48 с.
10. Ревская Н. Е. Психология менеджмента : кнспект лекций / Н. Е. Раевская. — СПб : Альфа, 2001. — 240 с.
11. Троицкая И. В. Психология предпринимательской деятельности и основы экономической психологии : курс лекций / И. В. Троицкая ; СПбГАСУ. — СПб : СПбГАСУ, 2010. — 89 с.
12. Щёкин Гр. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. — К. : МАУП, 1999. — 400 с.

### Дополнительная литература:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. — М.: «Инфра-М», 2010.
2. Ионин Л.Г. Социология культуры. — М.: Логос, 2000.
3. Льюис, Р. Деловые культуры в международном бизнесе.— М.: Дело, 1999.
4. Лютенс, Ф. Организационное поведение. — М., 1999.
5. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учебное пособие. -М.:Логос, 2004.
6. Прохоров А. Русская модель управления. — М.:Эксмо,2011.
7. Спивак В.А. Корпоративная культура. Теория и практика. — С.-Пб.: «Питер», 2001.
8. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство. С.-Пб.:«Питер», 2007.
9. Шихирев П.Н. Введение в российскую деловую культуру. — М.: ОАО «Типография «НОВОСТИ», 2000.

## **11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Учебные занятия проводятся в аудиториях согласно расписанию занятий. При подготовке к занятиям по данной дисциплине используется аудиторный фонд (столы, стулья, дока).

При подготовке и проведении занятий используются дополнительные материалы. Предоставляется литература читального зала библиотеки ГОУК ЛНР «ЛГАКИ им.М.Магусовского». Студенты имеют доступ к ресурсам электронной библиотечной системы Академии.

Информационные технологии и программное обеспечение не применяются.