

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

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 И.А. Федоричева

29.08 2019 г.

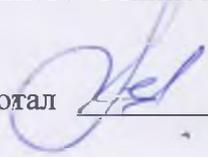
**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОСНОВЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

*Уровень основной образовательной программы – бакалавриат
Направление подготовки – 51.03.03 Социально-культурная деятельность
Статус дисциплины – вариативная
Учебный план 2018 года*

Описание учебной дисциплины по формам обучения

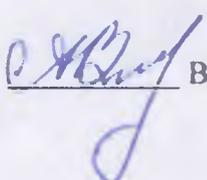
Очная								Заочная								
Курс	Семестр	Всего час. / зач. единиц	Всего аудиторных час.	Лекции, часов	Практ. (семинарские) занятия, час.	Самост. работа, час..	Форма контроля	Курс	Семестр	Всего час. / зач. единиц	Всего аудиторных час.	Лекции, часов	Практ. (семинарские) занятия, час.	Самост. работа, час..	Контрольная работа	Форма контроля
1	1	108/3.0	68	34	34	40	Зачет	1	1	108/3.0	12	6	6	96	+	Зачет
Всего		108/3.0	68	34	34	40	Зачет	Всего		108/3.0	12	6	6	96	+	Зачет

Рабочая программа составлена на основании учебного плана с учетом требований ООП и ГОСВО, утвержденного Министерством образования и науки Луганской Народной Республики.

Программу разработал  Е.Н. Колесникова, старший преподаватель кафедры менеджмента

Рассмотрено на заседании кафедры менеджмента (ГОУК ЛНР «ЛГАКИ им. М. Матусовского»)

Протокол № 1 от 28.08 2019 г.

Зав. кафедрой  В.В. Аронова

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дисциплина «Основы корпоративной культуры» является вариативной частью дисциплин ООП ГОС ВО (уровень бакалавриата) и адресована студентам 1 курса (I семестр) направления подготовки 51.03.03 – «Социально-культурная деятельность» профиль «Менеджмент социально-культурной деятельности» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М.Матусовского». Дисциплина реализуется кафедрой менеджмента.

Содержание дисциплины «Основы корпоративной культуры» призвано способствовать формированию рефлексивных установок в отношении теоретических основ, практик и подходов социально-культурной деятельности, которые в дальнейшем будут углубляться в процессе освоения ряда дисциплин. Основная цель дисциплины: систематизированное и научно-обоснованное изложение сущности и закономерностей организации социально-культурной деятельности профессиональными и непрофессиональными субъектами в условиях свободного времени.

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

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

- устная (устный опрос, защита ментальных карт по каждой теме, доклад (эссе) по результатам самостоятельной работы и т. п.);

- письменная (письменный опрос, выполнение практических заданий и т. д.).

И итоговый контроль в форме экзамена (4 семестр).

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия - 34 часа в I семестре для очной формы обучения, и 6 часов в I семестре для заочной формы обучения, практические занятия - 34 часа в I семестре для очной формы обучения, и 6 часов в I семестре для заочной формы обучения, самостоятельная работа -40 часа в I семестре для очной формы обучения, и 96 часов в I семестре для заочной формы обучения.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения курса «Основы корпоративной культуры» является - формирование у студентов комплекса знаний по теоретическим основам корпоративной культуры, необходимых для успешного ее формирования при разработке и реализации стратегии организации. Цель корпоративной культуры - совершенствовать управление человеческими ресурсами для обеспечения лояльности сотрудников к руководству и принимаемым им решениям, воспитание у работников отношения к предприятию как к своему дому. Развитие способности и в деловых, и в личных отношениях опираться на установленные нормы поведения, решать любые проблемы без конфликтов приводит к максимизации эффективности производственного менеджмента и к качественным улучшениям деятельности предприятия в целом.

Задачи дисциплины:

- предоставить студентам сведения о методологических основах, существующих моделях и подходах к определению корпоративной культуры, ее основных элементах;
- знакомство с функциями корпоративной культуры, о формировании субкультур в организации, о современных методах диагностики и критериях оценки культуры организации;
- сформировать у студентов соответствующие навыки и умения в области оценки корпоративной культуры организаций и необходимых культурных изменений.

- приобрести навыки работы по сбору и обработке управленческой информации, стратегического планирования, оценке предварительных итогов работы по реализации планов и методикам итогового контроля результатов, оценки эффективности работы

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина «Основы корпоративной культуры» относится к профильной части, которая призвана способствовать формированию умения оценивать эффективность использования корпоративной культуры в современных учреждениях социокультурной сферы, которые в дальнейшем будут углубляться в процессе освоения ряда дисциплин образовательной программы.

Для успешного освоения данной учебной дисциплины необходимо сопутствующее изучение таких дисциплин: «Введение в специальность», «Теория и практика социально-культурной деятельности», которые логически, содержательно и методически связаны с дисциплиной «Основы корпоративной культуры», они предоставляют обширную теоретическую базу, формируют навыки самостоятельной аналитической работы и составляют теоретический и научно-методологический фундамент для последующего изучения таких дисциплин: «Социология культуры», «Административный менеджмент», «Организационное поведение», «Деловое общение».

В программе учтены меж предметные 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 51.03.03 Социально-культурная деятельность:

Общекультурные компетенции (ОК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОК-5	способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОПК - 1	способностью к самостоятельному поиску, обработке, анализу и оценке профессиональной информации, приобретению новых знаний, используя современные образовательные и информационные технологии
ОПК - 2	способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность

Профессиональные компетенции (ПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ПК-10	способностью осуществлять финансово-экономическую и хозяйственную деятельность учреждений культуры, учреждений и организаций индустрии досуга и рекреации
ПК-12	готовностью к организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры
ПК-13	готовностью к осуществлению технологий менеджмента и продюсирования концертов, фестивалей, конкурсов, смотров, праздников и форм массовой социально-культурной деятельности

Согласно требованиям образовательно-профессиональной программы студенты должны *знать*:

- структуру коммуникационного процесса в организациях социально-культурной сферы;
- факторы, влияющие на корпоративную культуру;
- критерии корпоративной культуры;
- понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры;
- механизмы распространения организационной культуры;
- роль личности как субъекта и объекта корпоративной культуры;
- психологические характеристики человеческих отношений и особенности коммуникативных процессов;
- основные термины: желание, мотивация, мотив, потребность, стимул, теории мотивации процессуальные, теории мотивации содержательные, удовлетворенность трудом;

- методы диагностики: тестирование, анкетирование, опрос, выявление социально-психологического климата;
- построение профиля корпоративной культуры;
- освоить механизмы управления организацией;
- особенности управления информационными потоками внутри организации.

Уметь:

- студент должен приобрести навыки работы по сбору и обработке управленческой информации;
- должен стратегически планировать работу всех подразделений организации;
- оценить предварительные итоги работы по реализации планов и методикам итогового контроля результатов деятельности организации;
- оценить эффективность работы организации;
- поддерживать «командный дух» в организации;
- найти «неформального» лидера.

5. СТРУКТУРА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Названия разделов и тем	Количество часов							
	очная форма				заочная форма			
	всего	в том числе			всего	в том числе		
		л	п	с.р.		л	п	с.р.
1	2	4	4	5	6	7	8	9
Раздел I. Теоретические основы корпоративной культуры								
Тема 1. Предмет корпоративной культуры	15	5	5	5	14	1	1	12
Тема 2. Типы корпоративных культур	15	4	4	5	14	1	1	12
Раздел 2. Методологические и информационные основы корпоративной культуры								
Тема 3. Формирование корпоративной культуры организации	15	5	5	5	14	1	1	12
Тема 4. Значение групп в организационной культуре	13	4	4	5	14	1	1	12
Тема 5. Культура труда	13	4	4	5	12	-	-	12
Тема 6. Культура управления	13	4	4	5	14	1	1	12
Тема 7. Мотивация работников	13	4	4	5	12	-	-	12
Тема 8. Диагностика корпоративной культуры	13	4	4	5	14	1	1	12
Общее количество часов (1 семестр):	108	34	34	40	108	6	6	96

6. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Тема 1. Предмет корпоративной культуры

Определение культуры. Понятие корпоративная культура. Становление корпоративной культуры как научной дисциплины. Отличия организационной и корпоративной культуры. Крупнейшие ученые в области корпоративной культуры. Корпоративная культура в контексте национальной культуры. Содержание корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Значение корпоративной культуры для специалиста по связям с общественностью. Факторы, влияющие на корпоративную культуру. Уровни организационной культуры (Э.Шейн). Основные термины: корпоративная культура, культура, культура организации, ценность.

Тема 2. Типы корпоративных культур

Классификация корпоративных культур. Критерии корпоративной культуры. Типология Дж. Зоненфельда. Типология Р. Акоффа. Типология Т. Дейла и А. Кеннеди. Типология М. Бурке. Типология Г. Хофштеда. Организационные модели Л. Константина. Типы культур Ч. Хэнди. Рамочная конструкция конкурирующих ценностей Р. Куинна и Дж. Рорбака. Парадигмы Д. Коула. Типы корпоративных культур на разных стадиях развития организации. Основные термины: Дж. Зоненфельд, М. Бурке, Т. Дейл и А. Кеннеди, Г. Хофштед.

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Тема 3. Формирование корпоративной культуры организации

Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. Подходы к формированию корпоративной культуры. Факторы, влияющие на корпоративную культуру. Культура организации на этапах ее жизненного цикла. Динамика культурных изменений. Механизмы изменения культуры. Управление и условия успешного проведения изменений. Проблемы адаптации. Механизмы распространения организационной культуры. Развитие субкультур. Дефекты культуры организации. Роль основателей. Роль специалиста по связям с общественностью в формировании корпоративной культуры. Основные термины: субкультура, управление изменениями, модель Курта Левина.

Тема 4. Значение групп в организационной культуре

Понятие и структура группы. Виды групп. Процесс формирования групп. Понятие коллектива. Групповая динамика. Социально-психологический климат в коллективе. Конформизм. Доминирующая культура и субкультуры. Личность как субъект и объект корпоративной культуры. Психологические характеристики человеческих отношений. Особенности коммуникативных процессов. Основные термины: групповая динамика, коллектив, коллегиальность, команда, конформизм, социально-психологический климат.

Тема 5. Культура труда

Качество трудовой жизни. Факторы отношения к труду. Характер, содержание, условия труда. НОТ. Безопасность труда и ее обеспечение. Режим труда и отдыха. Социально-экономические, организационно-технические, природные, психо-организационные, санитарно-гигиенические, эстетические условия труда. Основные термины: культура труда, научная организация труда, организация труда, персональный менеджмент, содержательность труда, социальная среда, тайм-менеджмент.

Тема 6. Культура управления

Стили руководства. Соотношение понятий лидерства и руководства. Роль руководителя в построении организационной культуры. Управление производственной

адаптацией работников. Планирование карьеры. Особенности личности руководителя. Проявление культуры руководителя в моделях его поведения. Лидерство и трансляция ценностей в организации. Отношения руководитель-подчиненный. Культура проведения совещаний. Основные термины: лидерство, научное управление, принципы рационального использования персонала, руководитель, руководство, руководство персоналом, служебное совещание, социально-психологические методы руководства.

Тема 7. Мотивация работников

Понятие и виды мотивации. Модели и теории мотивации. Содержательные (А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Мак-Клеланд), процессорные (ожидания и справедливости) целевой ориентации, викарные теории. Экономические и неэкономические стимулы. Мотивирующие и демотивирующие факторы. Потребности - мотив - стимул - мотивация. Деятельность специалистов по связям с общественностью в потребностно-мотивационной сфере персонала. Основные термины: желание, мотивация, мотив, потребность, стимул, теории мотивации процессуальные, теории мотивации содержательные, удовлетворенность трудом.

Тема 8. Диагностика корпоративной культуры

Критерии (индикаторы) необходимости изучения корпоративной культуры. Вопросы определения мер, измерений. Оценка управленческих навыков. Рейтинговые оценки сотрудников. Методы диагностики: тестирование, анкетирование, опрос, выявление социально-психологического климата. Построение профиля корпоративной культуры. Основные термины: социально-психологический климат, опросник корпоративной культуры, ОКАИ, стиль руководства.

7. СОДЕРЖАНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа студентов обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям. Основными формами самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Основы корпоративной культуры» является работа над темами для самостоятельного изучения и подготовка к практическим занятиям. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях.

СР включает следующие виды работ:

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

7.1. ТЕМЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Тема 1. Предмет корпоративной культуры.

1. Понятие корпоративная культура.
2. Становление корпоративной культуры как научной дисциплины.
3. Отличия организационной и корпоративной культуры.
4. Корпоративная культура в контексте национальной культуры.

Термины: корпоративная культура, национальная культура, организационная культура, культура, культура организации, ценность.

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Понятие «корпоративная культура» в своем историческом и современном контекстах, особенности корпоративной культуры в учреждениях социально-культурной сферы. Чем обусловлена диалектика появления и развития этого понятия?
3. В каждом из терминов, предшествовавших или сопутствующих сегодня понятию «корпоративная культура», заключены глубокий смысл и содержание. В чем, по Вашему мнению, состоит: а) потенциал корпоративной культуры; б) в чем преемственность; в) влияние на развитие личности г) характер взаимоотношений в организации.
4. В чем заключается сходство и различие понятий «корпоративная культура» и «организационная культура»: а) в масштабах (диапазоне) применения; б) в характере и содержании деятельности организации; в) в сущности и выборе управленческих решений; г) в вариативности результатов; д) в объемах воспитывающего воздействия на развитие личности.
5. Почему мы пользуемся понятием «корпоративная культура»?
6. Почему существуют проблемы в организации корпоративной культуры ?
7. Приведите достаточно весомую аргументацию в подтверждение своей позиции.

8. Тесты, кроссворды, ситуационные задания «деловые игры».
9. Выполненное задание предоставить в форме ментальной карты в программном продукте XMind с кратким докладом.

Литература:[4, 6, 8, 9, 10]

Тема 2. Типы корпоративных культур

1. Классификация корпоративных культур.
2. Критерии корпоративной культуры.
3. Типы корпоративных культур на разных стадиях развития организации.

Термины: организационные модели, ценности, артефакты, легенды, мифы, истории, кодексы.

Выполнить:

1. Какое значение для имеет понятие «корпоративная культура» и какие виды ценностей включены в социально-культурную систему общества?
2. Сопоставьте различные схемы и ответьте, корректно ли будет назвать одну из них наилучшей. Докажите, что по степени своей значимости для индивида, личности данные виды градации не отрицают, а дополняют друг друга, способствуют более глубокому осмыслению понятия «корпоративная культура».
3. Человек как фактор, оказывающий решающее воздействие на «корпоративную культуру».
4. На конкретном примере из практики дайте оценку «организационной культуры» организации.
5. В чем Вы видите основу «корпоративной культуры»? Специфические особенности «корпоративной культуры» в социально-культурной сфере.
6. Тесты, кроссворды, ситуационные задания «деловые игры».

Литература:[4, 6, 8, 9, 10]

Тема 3. Формирование корпоративной культуры организации.

1. Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры.
2. Подходы к формированию корпоративной культуры.
3. Факторы, влияющие на корпоративную культуру.
4. Культура организации на этапах ее жизненного цикла.

Термины: формирование корпоративной культуры, культура организации, факторы влияния, этапы жизненного цикла организации.

Выполнить:

1. Проанализируйте «корпоративную культуру» в учреждениях культуры ЛНР по следующей схеме:
 - вид учреждения, его название, место расположения учреждения (поселок, город), основные виды деятельности учреждения;
 - характеристика организационной культуры (какие учреждения культуры, коммерческие учреждения культуры имеются; и т.д.);
 - охарактеризуйте подробно основные направления, содержание, формы организационной культуры выбранного Вами учреждения;
 - сходство и различие учреждений культуры в зависимости от назначения и характера организационной культуры: многопрофильные, однопрофильные, прокатные;

- проводятся ли исследования в области организации корпоративной культуры в деятельности учреждения социально-культурной сферы;
 - дайте оценку организационной культуре учреждений культуры и искусства: краткая характеристика, зависимость от социально-экономического статуса учреждений .
2. Выполненное задание предоставить в форме презентации в программном продукте Power Point с кратким докладом (время доклада не более 5 минут).

Литература :[[6](#), [8](#), [9](#), [10](#)]

Тема 4. Значение групп в организационной культуре.

1. Понятие и структура группы.
2. Социально-психологический климат в коллективе.
3. Психологические характеристики человеческих отношений.

Термины: конформизм, групповая динамика, коллектив, коллегиальность, команда, конформизм, социально-психологический климат, субкультура .

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по темам:
 - Виды групп в организационной культуре;
 - Особенности коммуникативных процессов;
 - Психологические характеристики человеческих отношений;
 - Доминирующая культура и субкультуры.
2. Выполненное задание предоставить в форме ментальной карты в программном продукте XMind с кратким докладом.

Литература: [[1](#), [2](#), [3](#), [4](#), [6](#), [8](#), [9](#), [10](#)]

Тема 5. Культура труда.

1. Понятие «качество трудовой жизни».
2. Социально-экономические, организационно-технические, природные, психо-организационные, санитарно-гигиенические, эстетические условия труда..
3. Основные термины: культура труда, научная организация труда, организация труда, персональный менеджмент, содержательность труда, социальная среда, тайм-менеджмент.

Термины: «качество трудовой жизни», социально-экономические, организационно-технические, природные, психо-организационные, санитарно-гигиенические, эстетические, «условия труда».

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по темам:
 - деятельности организаций социально-культурной сферы;
 - организация эффективной научной организации труда в учреждениях социально-культурной сферы;
 - Безопасность труда и ее обеспечение. Режим труда и отдыха в организациях социально-культурной деятельности;
 - основные разделы типового корпоративного кодекса учреждения культуры; текущая документация учреждений культуры и искусства: приказы, распоряжения, договоры.
2. Составить краткий конспект по темам предоставить в форме ментальной карты в программном продукте XMind с кратким докладом.

Литература: [4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11]

Тема 6. Культура управления.

1. Роль руководителя в построении организационной культуры.
2. Проявление культуры руководителя в моделях его поведения.
3. Лидерство и трансляция ценностей в организации социально-культурной сферы.
4. Отношения руководитель-подчиненный. Культура проведения совещаний.
5. Характеристика организационных способностей руководителя социально-культурного учреждения.

Термины: лидерство, научное управление, принципы рационального использования персонала, руководитель, руководство, руководство персоналом, служебное совещание, социально-психологические методы руководства.

Выполнить:

1. В чем на Ваш взгляд основа кадровой политики?
2. Какова последовательность процесса подготовки кадров ?
3. Дайте характеристику организационным способностям руководителя социокультурного учреждения.
4. Охарактеризуйте кадровую политику, ее ведущее место в руководстве социально-культурной сферой. Основные направления кадровой политики:
 - кадровое планирование;
 - оценка наличного кадрового (интеллектуального) ресурса;
 - оценка будущих кадровых потребностей;
 - разработка программы удовлетворения будущих потребностей;
 - определение желаемых видов кадрового отбора;
 - определение совокупности целесообразных требований к должностям, занимаемым в социально-культурной сфере;
 - профессиональная подготовка и переподготовка;
 - карьерные передвижения.
5. Дайте определение социально-психологическим ролевым функциям специалиста социально-культурной сферы: лидер-организатор, лидер-мотиватор, лидер-диспетчер, лидер-генератор.
6. В чем на Ваш взгляд профессиональная компетентность как структура: концептуальная компетентность; контекстуальная компетентность; технологическая компетентность; адаптивная компетентность; коммуникативная компетентность; интегративная компетентность?

Литература: [4, 5, 6]

Тема 7. Мотивация работников.

1. Понятие и виды мотивации. Модели и теории мотивации в социально-культурной сфере.
2. Экономические и неэкономические стимулы.
3. Мотивирующие и де-мотивирующие факторы.
4. Потребности - мотив - стимул - мотивация.

Термины: желание, мотивация, мотив, потребность, стимул, теории мотивации процессуальные, теории мотивации содержательные, удовлетворенность трудом.

Выполнить:

1. Проанализируйте понятие мотивации в социально-культурной деятельности как части всей системы.
2. Дайте определение понятию мотивация.
3. Охарактеризуйте современную практику социально-культурных учреждений государственного, регионального подчинения.
4. Назовите мотивирующие и де-мотивирующие факторы, традиционные и нетрадиционные способы решения задач, направленных на удовлетворение потребностей людей в цивилизованном досуге.
5. Выделите экономические и неэкономические стимулы.
6. В чем особенность на Ваш взгляд структуры и организации?
7. Мотивация как способ, получивший распространение в условиях современных рыночных отношений. Выполненное задание предоставить в форме доклада (эссе).

Литература:[\[4, 6, 7, 9, 11\]](#)

Тема 8. Диагностика корпоративной культуры.

1. Критерии (индикаторы) необходимости изучения корпоративной культуры.
2. Рейтинговые оценки сотрудников.
3. Построение профиля корпоративной культуры.

Термины: методы диагностики, тестирование, анкетирование, опрос, выявление социально-психологического климата, социально-психологический климат, опросник корпоративной культуры, ОКАИ, стиль руководства.

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Объяснить рейтинговые оценки сотрудников.
3. Объяснить «индикаторы» корпоративной культуры .
4. Объяснить методы диагностики корпоративной культуры.
5. Объяснить оценку управленческих навыков.
6. Объясните построения профиля корпоративной культуры
7. Привести примеры в ЛНР.

Литература:[\[5, 6, 8, 9, 11\]](#)

7.2.ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы предусмотрены для выполнения всеми студентами **заочной формы обучения**. Контрольная работа является составной частью самостоятельной работы студента заочной формы обучения по освоению программы дисциплины и предусматривает письменное изложение ответов на вопросы задания.

1.2.1. Задания для контрольных работ в 1 семестре

Студент выполняет контрольную работу на тему, вариант которой, соответствует последней цифре порядкового номера студента в журнале посещаемости. При подготовке ответов на вопросы контрольной работы необходимо использовать только рекомендованную литературу и оформить ее в соответствии с планом. Изложение должно отличаться композиционной четкостью, логичностью, грамотностью.

Варианты тем контрольных работ

1. Охарактеризуйте понятия культура, бизнес- культура, корпоративная культура.
2. В чем сущность КК и ее роль в деятельности организации?
3. Что является предметом КК?
4. Каковы основные элементы КК?
5. Охарактеризуйте понятия субкультуры и контр- культуры в организации.
6. Каковы основные предпосылки формирования КК?
7. Перечислите основные функции КК.
8. Опишите этапы развития и эволюцию подходов к КК.
9. В чем заключается концепция базовых представлений Э.Шейна?
10. Опишите уровни организационной культуры по Э.Шейну.
11. Опишите типологию КК по Харрису и Морану.
12. Охарактеризуйте модель КК по Коулу.
13. Перечислите основные элементы внутренней среды организации.
14. Охарактеризуйте модель их взаимодействия с элементами КК.
15. Перечислите известные вам стили лидерства, как они могут воздействовать на КК?
16. Какие субкультуры формируются в организациях?
17. Что такое сильная и слабая, позитивная и негативная корпоративная культура?
18. Являются ли нормы и правила внутреннего делового этикета частью корпоративной культуры?
19. Перечислите элементы внешней среды, оказывающие прямое и косвенное воздействие на организацию.
20. Укажите каналы взаимодействия КК организации с внешней средой.
21. Опишите формы взаимодействия организации с государством, инвесторами, потребителями, окружающей средой.
22. Что такое корпоративный имидж?
23. Являются ли нормы и правила деловой этики и социальной ответственности организаций частью ее корпоративной культуры?
24. Проведите анализ различных исследований в области межкультурных аспектов КК Каково влияние национального на характер КК?
25. Опишите особенности армянской национальной организационной культуры.
26. В чем заключаются сложности управления КК в многонациональной организации в условиях глобализации?
27. Перечислите основные методы и инструменты диагностики КК.
28. Перечислите основные методы и критерии оценки КК.
29. Оцените влияние КК на организационную эффективность.
30. Охарактеризуйте методы изменения ОК.

31. С чего начинать формирование КК в организации?
32. Опишите этапы разработки плана изменений КК в организации.
33. Как избежать негативного отношения к предстоящим изменениям?
34. Генезис научных представлений о корпоративной культуре.
35. Роль дизайна в формировании корпоративной культуры.
36. Фирменный стиль.
37. Особенности русской организационной культуры.
38. Связи с общественностью в сфере корпоративной культуры.
39. Корпорация глазами сотрудников.
40. Восприятие корпорации деловыми партнерами.
41. Инновационная культура организации..
42. Семейные связи в организации.
43. Корпоративная безопасность: как избежать проблем при увольнении сотрудников.
44. Нематериальные формы мотивации.
45. Отношение к болезни сотрудников.
46. Культура организации на этапах ее жизненного цикла.
47. Организационный конфликт.
48. Разрешение коллективного трудового спора.

7.3.ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Охарактеризуйте понятия культура, бизнес- культура, корпоративная культура.
2. В чем сущность КК и ее роль в деятельности организации?
3. Что является предметом КК?
4. Каковы основные элементы КК?
5. Охарактеризуйте понятия субкультуры и контр культуры в организации.
6. Каковы основные предпосылки формирования КК?
7. Перечислите основные функции КК.
1. 8.Опишите этапы развития и эволюцию подходов к КК.
8. В чем заключается концепция базовых представлений Э.Шейна?
9. Опишите уровни организационной культуры по Э.Шейну.
10. Проанализируйте особенности органической, предпринимательской, бюрократической, 5. партисипативной организационных культур.
11. Опишите типологию КК по Харрису и Морану.
12. Охарактеризуйте модель КК по Коулу.
13. Перечислите основные элементы внутренней среды организации.
14. Охарактеризуйте модель их взаимодействия с элементами КК.
15. Перечислите известные вам стили лидерства, как они могут воздействовать на КК?
16. Какие субкультуры формируются в организациях?
17. Что такое сильная и слабая, позитивная и негативная корпоративная культура?
18. Являются ли нормы и правила внутреннего делового этикета частью корпоративной культуры?
19. Перечислите элементы внешней среды, оказывающие прямое и косвенное воздействие на организацию.
20. Укажите каналы взаимодействия КК организации с внешней средой.
21. Опишите формы взаимодействия организации с государством, инвесторами, потребителями, окружающей средой.
22. Что такое корпоративный имидж?
23. В чем суть и важность PR?
24. Являются ли нормы и правила деловой этики и социальной ответственности организаций частью ее корпоративной культуры?
25. Перечислите основные кластеры формирования КК.
26. Проведите анализ различных исследований в области межкультурных аспектов КК
27. Опишите исследования Г.Хофстеде.
28. Каково влияние национального на характер КК?
29. Опишите особенности армянской национальной организационной культуры.
30. В чем заключаются сложности управления КК в многонациональной организации в условиях глобализации?
31. Перечислите основные методы и инструменты диагностики КК.
32. Перечислите основные методы и критерии оценки КК.
33. Оцените влияние КК на организационную эффективность.
34. Охарактеризуйте методы изменения ОК.
35. С чего начинать формирование КК в организации?
36. Опишите этапы разработки плана изменений КК в организации.
37. Как избежать негативного отношения к предстоящим изменениям?
38. Генезис научных представлений о корпоративной культуре.
39. Роль дизайна в формировании корпоративной культуры.
40. Фирменный стиль.
41. Особенности русской организационной культуры.
42. История российской деловой культуры.
43. Японская национальная этика делового общения.

44. Американская деловая культура.
45. Европейская деловая культура.
46. Мифодизайн в культуре организации.
47. Связи с общественностью в сфере корпоративной культуры.
48. Корпорация глазами сотрудников.
49. Восприятие корпорации деловыми партнерами.
50. Проблема отношения к деньгам.
51. Инновационная культура организации.
52. «Служебный роман» и его роль в жизнедеятельности организации.
53. Семейные связи в организации.
54. Корпоративная безопасность: как избежать проблем при увольнении сотрудников.
55. Корпоративная пресса.
56. Нематериальные формы мотивации.
57. Отношение к болезни сотрудников.
58. Культура организации на этапах ее жизненного цикла.
59. Организационный конфликт.
60. Разрешение коллективного трудового спора.
61. Консалтинг как способ формирования корпоративной культуры.
62. Коучинг как инструмент корпоративной культуры.

8. МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

Изучение дисциплины «Основы корпоративной культуры» осуществляется студентами в ходе прослушивания лекций, участия в практических занятиях, а также посредством самостоятельной работы с рекомендованной литературой.

Лекции по дисциплине проводятся в соответствии с рабочей программой, с использованием демонстрационного сопровождения, которое содержит значительное количество рисунков, схем, таблиц, наглядного материала. С целью активизации учебно-познавательной деятельности студентов при изложении теоретического материала применяются активные методы обучения, которые опираются не только на процессы восприятия, памяти, внимания, а прежде всего на творческое, продуктивное мышление: проблемные лекции, имитационно-моделирующие занятия, обсуждения проблемных вопросов. В ходе проведения лекции студенты конспектируют материал, излагаемый преподавателем, (составляя ментальные карты по каждой теме) подробно базовые определения и понятия.

Практические занятия проводятся с помощью обучающих тренингов, решение кейсов, применение тестовых технологий, решение творчески прикладных ситуаций, проведения современных мультимедийных презентаций, с применением активных методов обучения в форме посещения учреждений социально-культурного типа.

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.

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

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

9.1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ НА ЗАЧЕТЕ:

Оценка	Характеристика знания предмета и ответов
Зачтено	Студент показывает знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим незначительные погрешности в ответе. Студент посещает лекционные и практические занятия, активно участвует в обсуждении вопросов, рассматриваемых на занятиях, инициативно выступает с докладами, свободно владеет основным материалом по программе дисциплины, основными понятиями и категориями курса, ориентируется в основной и дополнительной литературе по предмету, демонстрирует практические умения и навыки по разработке содержания социально-культурных программ.
Незачтено	Студент при ответе на заданные вопросы не способен показать знания основных вопросов дисциплины, он не владеет основными категориями и понятиями дисциплины, а также практическими умениями и навыками по разработке содержания социально-культурных программ.

10. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, УЧЕБНАЯ И РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Аширов Д.А. Организационное поведение: -М.: ТК Велби. Изд-во Проспект 2006. -360с.
2. Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. -М.: Издательство-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. 384с.
3. Дафт Р.Л. Уроки лидерства / Р.Л. Дафт при участии П. Лейн (пер. с англ. А.В. Козлова: под. ред. проф. И.В. Андреевой) – М. Эксмо. 2006-480 с.(Бизнес бестселлер).
4. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э., «Корпоративная культура»: теория и практика. М.: Издательство «Альфа-Пресс» 2005.-352с.
5. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/Под.ред. А.Я. Кибанов.-М.: ИНФРА-М., 2010.-524 с.
6. Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие /Авт.сост. Т.А. Лапина -Омск. изд-во ОмГУ, 2005.-96с.
7. «Организационное поведение»: Учебник для вузов / Под. ред. Г.Р. Матфулина, О.Н. Громовой ЗАО Издательский дом «Питер» «Санкт-Петербург, 2004-277с.
8. Панина З.И. Организация и планирование деятельности предприятия сферы сервиса : Практикум /З.И. Панина, М.В. Виноградова.- М. Издательско-торговая корпорация Дашков и К. 2010-244с.
9. Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика. Учебник.- М.: ИНФРА-М. 2007-304с.-(Высшее образование)
10. С.Д. Резник., И.А. Илюшина «Организационное поведение». Инфра.-М.,:2010-201с.
11. Челиков Валерий Павлович Грейдинг :технология построения системы управления персоналом/ Челиков Валерий Павлович/Москва :Вершина .2007.-208 с :ил.табл.

Дополнительная литература:

1. Брасс А. А. Менеджмент: наука и практика конструктивного руководства. - Минск: Соврем. шк., 2006. — 191 с.
2. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда - М.: Инфра-М, 2009. - 424 с.
3. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде : учеб. пособие /Т. П. Галкина. — М.: Финансы и статистика, 2004. -223 с.
4. Гершун А. Технологии сбалансированного управления / А. Гершун, М. Горский. — М.:Олимп-Бизнес, 2006. — 413 с.
5. Гончарова Н. Е. Организационная культура. — М. : Приор, 2007. - 207 с.
6. Гэлэгер Р. Душа организации: Как создать успешную корпоративную культуру / Ричард Гэлэгер ; пер. с англ. В. Каменской; ред. С. Воробьев. — М.: Деловая кн., 2006. — 348 с.
7. Кверк Б. Создавая связи: Внутрикорпоративные коммуникации в бизнес-стратегии / пер.с англ. М. П. Булавиновой, С. Г. Жильцова ; под общ. ред. А. Л. Разумовской, при участии В. Г. Ресницына. — М.: Вершина, 2006. — 414 с.

8. Кондратьев В. В. HR-инжиниринг: как построить современную модель организации деятельности персонала / В. В. Кондратьев, Ю. А. Лунев. — М.: Эксмо, 2007. — 511 с.
9. Красовский Ю. Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией : учеб. пособие. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. — 391 с.
10. HR-практика. Управление персоналом: Как это есть на самом деле / О. Свругун [и др.].— СПб.: Питер, 2005. — 319 с.
11. Мазилкина Е. И. Адаптация в коллективе, или Как грамотно себя зарекомендовать /Е. И. Мазилкина, Г. Г. Паничкина. — М.: Альфа-Пресс, 2006. — 242 с
12. Организационная культура : учебник / под ред. Н. И. Шаталовой. — М.: Экзамен, 2006.— 653 с.
13. Перминова С. Культура фирмы / С. Перминова, Г. Тульчинский. — М.: Алетейя, 2006. —292 с.
14. Психология управления персоналом / под ред. А. В. Батаршева. — М., 2005.
15. Рудинская Е. В. Корпоративный менеджмент : учеб. пособие / Е. В. Рудинская, С. А. Яромич. — Киев: Эльга, 2008. — 413 с.
16. Семенов Ю. Г. Организационная культура : учеб. пособие. — М.: Логос, 2006. — 255с.
17. Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров : учеб. пособие. — М.: Эксмо, 2008. — 615 с.
18. Субочев Н. С. Организационная культура гражданской службы и социальное развитие региона. — Волгоград: изд-во ВАГС, 2006. — 259 с.
19. Фопель К. Команда: консультирование и тренинг организаций / пер. с нем. — М.: Генезис, 2005. — 395 с.
20. Шарков Ф. И. Имидж фирмы: технологии управления : учеб. пособие. — М.: Академ. Проект, 2006. — 271 с.
21. . Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство : учебник / пер. с англ. ; под ред. Т. Ю. Ковалевой. — 3-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 330 с.

Интернет-источники:

1. Киселева, Т. Г. Основы социально-культурной деятельности: учебное пособие / Т. Г. Киселева, Ю. Д. Красильников. — Москва, 2003. — 164 с. <https://studfiles.net/preview/2957992/>.
2. Лазарева, Л.Н. История и теория праздников: учеб. пособие по специальности 153300 Режиссура театрализ. представлений и праздников / Л. Н. Лазарева ; Челяб. гос. акад. культуры и искусств. — Челябинск : ЧГАКИ, 2007. - 278 с. https://college-art.ru/site_get_file/6146/lazareva_l_n_istoriya_i_teoriya_prazdnikov.pdf.
3. Рябков, В.М. Антология информационно-просветительных форм культурно-досуговой деятельности в России (вторая половина XX века). [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/2958431/>.
4. Электронная гуманитарная библиотека: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gumfak.ru/>.