

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

Актуализировано:
на заседании кафедры
протокол №10 от «19» мая 2017 г.

Согласовано:
Председатель УМК факультета /института

И.о.Зав. кафедрой  / Иткулова Л.А.

 /Хабибуллина З.Н.


РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

дисциплина Корпоративная культура
вариативная

Направление подготовки (специальность)
51.03.01 – Культурология

Направленность (профиль) подготовки
Управление в сфере культуры

Квалификация
бакалавр

Разработчик (составитель) доцент, к.филос.н., доцент	 / Гарипова Г.Р. _____
---	--

Для приема: 2015 г.

Уфа 2017г.

Составитель / составители: к.филос.н., доцент Гарипова Галя Ризвановна

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры этики, культурологии и связей с общественностью, протокол от «19» мая 2017 г. № 10

И.о.Зав. кафедрой  / Иткулова Л.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры этики, культурологии и связей с общественностью, протокол № 11 от «18» июня 2018 г.:

«Обновлен список основной и дополнительной литературы; обновлен перечень программного обеспечения, необходимого для освоения дисциплины».

И.о.Зав. кафедрой  / Иткулова Л.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры _____, протокол № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О./

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	7
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	7
4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	7
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	12
4.3. <i>Рейтинг-план дисциплины</i>	15
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	20
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	20
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины	20
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. основных видов научных коммуникаций, методов их ведения и принципов самопрезентации; современных методов ведения научных коммуникаций, алгоритмы описания проблем и ситуаций профессиональной деятельности, используя язык и аппарат гуманитарных и социальных наук для эффективного решения проблем междисциплинарного характера 2. современных видов и технологий научной коммуникации, процедуры успешной самопрезентации в профессиональном общении в разнообразных моделях научного сообщества, иностранный язык не только в объеме общей лексики, но и профессиональной лексики своей специализации	ПК-3—способность осуществлять научные коммуникации в профессиональной сфере	
	1. современное знание о культуре (концепций и инструментария) в организационно управленческой работе. 2. современное знание о социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе.	ПК-4—готовность к использованию современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе	
	1. теоретические основы управления в социокультурной сфере	ПК-5—способность применять на практике знание	

	2. методы разработки управленческих решений в нестандартных ситуациях	теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность	
Умения	1. применять на практике знания об основных видах научных коммуникаций и методах их ведения; реализовывать принципы самопрезентации; применять на практике базовые принципы и установки научных коммуникаций, современные методы их ведения; базовые принципы успешной научной коммуникации 2. осуществлять успешные научные коммуникации, осознанный выбор стратегий межличностного взаимодействия в процессе профессионального общения с коллегами в разнообразных моделях научного сообщества	ПК-3—способность осуществлять научные коммуникации в профессиональной сфере	
	1. ставить стратегическую цель в организационно-управленческой работе с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе 2. разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и	ПК-4—готовность к использованию современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе	

	обществе		
	<p>1. применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере</p> <p>2. находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.</p>	<p>ПК-5—способность применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность</p>	
Владения	<p>1. навыками реализации знаний об основных видах научных коммуникаций и принципов самопрезентации; способностью и готовностью использовать базовые принципы и установки научных коммуникаций, современные методы их ведения; базовые принципы успешной самопрезентации</p> <p>2. способностью и готовностью использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках; осуществлять научно-исследовательскую деятельность в коллективе</p>	<p>ПК-3—способность осуществлять научные коммуникации в профессиональной сфере</p>	
	<p>1. навыками разработки организационно-управленческих решений с опорой на теоретическое знание о культуре и социокультурной деятельности</p> <p>2. навыками использования современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в</p>	<p>ПК-4—готовность к использованию современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе</p>	

	организационно-управленческой работе		
	1.навыками применения на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере 2.опыт нахождения управленческих решений в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.	ПК-5–способность применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность	

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Корпоративная культура» относится к части – Дисциплины по выбору. Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Целью изучения данного курса является ознакомление обучающихся с основными концепциями построения коммуникационных связей в учреждении и организации; показать важность построения гармоничных отношений внутри коллектива, прямо влияющих на развитие организации; показать роль корпоративной культуры в сфере социокультурных отношений в обществе; показать особенности формирования корпоративной культуры в учреждениях культуры.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Менеджмент в культуре», «Управление учреждениями культуры». Изучение дисциплины «Корпоративная культура» невозможно без прохождения производственных практик согласно учебному плану на 1, 2, 3 курсах.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код и формулировка компетенции: ПК-3–способность осуществлять научные коммуникации в профессиональной сфере

Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения	
		(«Не зачтено»)	(«Зачтено»)

освоения компетенци и	(показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)		
Первый этап (уровень)	<p>Знать: 1. основных видов научных коммуникаций, методов их ведения и принципов самопрезентации; современные методы ведения научных коммуникаций, алгоритмы описания проблем и ситуаций профессиональной деятельности, используя язык и аппарат гуманитарных и социальных наук для эффективного решения проблем междисциплинарного характера</p> <p>2. современных видов и технологий научной коммуникации, процедуры успешной самопрезентации в профессиональном общении в разнообразных моделях научного сообщества, иностранный язык не только в объеме общей лексики, но и профессиональной лексики своей специализации.</p>	<p>Не сформированы знания об основных видах научных коммуникаций, методов их ведения и принципов самопрезентации; современные методы ведения научных коммуникаций, алгоритмы описания проблем и ситуаций профессиональной деятельности, используя язык и аппарат гуманитарных и социальных наук для эффективного решения проблем междисциплинарного характера; современных видов и технологий научной коммуникации, процедуры успешной самопрезентации в профессиональном общении в разнообразных моделях научного сообщества, иностранный язык не только в объеме общей лексики, но и профессиональной лексики своей специализации.</p>	<p>Сформированы комплексные и систематические знания об основных видах научных коммуникаций, методов их ведения и принципов самопрезентации; современные методы ведения научных коммуникаций, алгоритмы описания проблем и ситуаций профессиональной деятельности, используя язык и аппарат гуманитарных и социальных наук для эффективного решения проблем междисциплинарного характера; современных видов и технологий научной коммуникации, процедуры успешной самопрезентации в профессиональном общении в разнообразных моделях научного сообщества, иностранный язык не только в объеме общей лексики, но и профессиональной лексики своей специализации.</p>
Второй этап (уровень)	<p>Умения: 1. применять на практике знания об основных видах научных коммуникаций и методах их ведения; реализовывать принципы самопрезентации; применять на практике базовые принципы и</p>	<p>Не сформированы умения применять на практике знания об основных видах научных коммуникаций и методах их ведения; реализовывать принципы самопрезентации; применять на практике</p>	<p>Сформированы на высоком уровне умения применять на практике знания об основных видах научных коммуникаций и методах их ведения; реализовывать принципы</p>

	<p>установки научных коммуникаций, современные методы их ведения; базовые принципы успешной научной коммуникации; осуществлять успешные научные коммуникации, осознанный выбор стратегий межличностного взаимодействия в процессе профессионального общения с коллегами в разнообразных моделях научного сообщества</p>	<p>базовые принципы и установки научных коммуникаций, современные методы их ведения; базовые принципы успешной научной коммуникации 2.осуществлять успешные научные коммуникации, осознанный выбор стратегий межличностного взаимодействия в процессе профессионального общения с коллегами в разнообразных моделях научного сообщества</p>	<p>самопрезентации; применять на практике базовые принципы и установки научных коммуникаций, современные методы их ведения; базовые принципы успешной научной коммуникации 2.осуществлять успешные научные коммуникации, осознанный выбор стратегий межличностного взаимодействия в процессе профессионального общения с коллегами в разнообразных моделях научного сообщества</p>
<p>Третий этап (уровень)</p>	<p>Владение: 1.навыками реализации знаний об основных видах научных коммуникаций и принципов самопрезентации; способностью и готовностью использовать базовые принципы и установки научных коммуникаций, современные методы их ведения; базовые принципы успешной самопрезентации 2. способностью и готовностью использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках; осуществлять научно-исследовательскую деятельность в коллективе</p>	<p>Отсутствуют навыки реализации знаний об основных видах научных коммуникаций и принципов самопрезентации; способностью и готовностью использовать базовые принципы и установки научных коммуникаций, современные методы их ведения; базовые принципы успешной самопрезентации; способностью и готовностью использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках; осуществлять научно-исследовательскую деятельность в коллективе.</p>	<p>Сформированы на высоком уровне навыки реализации знаний об основных видах научных коммуникаций и принципов самопрезентации; способностью и готовностью использовать базовые принципы и установки научных коммуникаций, современные методы их ведения; базовые принципы успешной самопрезентации; способностью и готовностью использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках; осуществлять научно-исследовательскую деятельность в коллективе.</p>

	Имеет опыт участия в научных коммуникациях	Не имеет опыта участия в научных коммуникациях	Имеет и опыт участия в научной коммуникации и опубликованные статьи.
--	--	--	--

Код и формулировка компетенции: ПК-4–готовность к использованию современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе

Этап (уровень) освоения компетенции и	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		(«Не зачтено»)	(«Зачтено»)
Первый этап (уровень)	Знать: 1. современное знание о культуре (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе. 2. современное знание о социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе.	Не сформированы знания о культуре (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе; современное знание о социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе.	Сформированы знания о культуре (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе; современное знание о социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе.
Второй этап (уровень)	Уметь: 1. ставить стратегическую цель в организационно-управленческой работе с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе 2. разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе	Не сформированы умения ставить стратегическую цель в организационно-управленческой работе с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе 2. разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе	Сформированы на высоком уровне умения ставить стратегическую цель в организационно-управленческой работе с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе 2. разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе
Третий этап (уровень)	Владеть: 1. навыками	Отсутствуют навыки разработки организационно-	Сформированы на высоком уровне навыки разработки

	разработки организационно-управленческих решений с опорой на теоретическое знание о культуре и социокультурной деятельности 2.навыками использования современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе	управленческих решений с опорой на теоретическое знание о культуре и социокультурной деятельности; навыки использования современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе	организационно-управленческих решений с опорой на теоретическое знание о культуре и социокультурной деятельности; навыки использования современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе
--	---	---	--

Код и формулировка компетенции: ПК-5–способность применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		(«Не зачтено»)	(«Зачтено»)
Первый этап (уровень)	Знать: 1.теоретические основы управления в социокультурной сфере 2. методы разработки управленческих решений в нестандартных ситуациях	Не сформированы знания теоретических основ управления в социокультурной сфере , методов разработки управленческих решений в нестандартных ситуациях	Сформированы комплексные и систематические знания о теоретических основ управления в социокультурной сфере , методов разработки управленческих решений в нестандартных ситуациях
Второй этап (уровень)	Уметь: 1.применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере 2. находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них	Не сформированы умения применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере; находить и принимать управленческие решения в нестандартных	Сформированы на высоком уровне умения применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере; находить и принимать управленческие решения в

	ответственность.	ситуациях и готовность нести за них ответственность.	нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.
Третий этап (уровень)	Владеть: 1.навыками применения на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере 2.опыт нахождения управленческих решений в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.	Отсутствуют навыки навыками применения на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере 2.опыт нахождения управленческих решений в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.	Сформированы на высоком уровне навыки деловых коммуникаций в профессиональной сфере; навыками принятия управленческих решений в социокультурной сфере.

Показатели сформированности компетенции:

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины (для зачета: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкалы оценивания:

для зачета:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
1-й этап Знания	1. основных видов научных коммуникаций, методов их ведения и принципов самопрезентации; современные методы ведения научных коммуникаций, алгоритмы описания проблем и ситуаций профессиональной	ПК 3,ПК-4, ПК-5	Реферат, тестирование

	<p>деятельности, используя язык и аппарат гуманитарных и социальных наук для эффективного решения проблем междисциплинарного характера</p> <p>2. современных видов и технологий научной коммуникации, процедуры успешной самопрезентации в профессиональном общении в разнообразных моделях научного сообщества, иностранный язык не только в объеме общей лексики, но и профессиональной лексики своей специализации;</p> <p>3. современное знание о культуре (концепций и инструментария) в организационно управленческой работе.</p> <p>4. современное знание о социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе;</p> <p>5. теоретические основы управления в социокультурной сфере</p> <p>6. методы разработки управленческих решений в нестандартных ситуациях.</p>		
<p>2-й этап</p> <p>Умения</p>	<p>1. применять на практике знания об основных видах научных коммуникаций и методах их ведения;</p> <p>реализовывать принципы самопрезентации;</p> <p>применять на практике базовые принципы и установки научных коммуникаций, современные методы их ведения; базовые принципы успешной</p>	<p>ПК 3, ПК 4, ПК-5</p>	<p>Выступление по вопросам к семинарским занятиям, реферат</p>

	<p>научной коммуникации</p> <p>2.осуществлять успешные научные коммуникации, осознанный выбор стратегий межличностного взаимодействия в процессе профессионального общения с коллегами в разнообразных моделях научного сообщества;</p> <p>3.ставить стратегическую цель в организационно-управленческой работе с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе</p> <p>4.разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой разрабатывать организационно-управленческие программы с опорой на теоретическое знание о культуре и обществе</p> <p>5.применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере</p> <p>6. находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.</p>		
<p>3-й этап</p> <p>Владеть навыками</p>	<p>1.навыками реализации знаний об основных видах научных коммуникаций и принципов самопрезентации; способностью и готовностью использовать базовые принципы и установки научных коммуникаций, современные методы их ведения; базовые принципы успешной самопрезентации</p>	<p>ПК 3, ПК 4, ПК-5</p>	<p>Выступление по вопросам к семинарским занятиям, Тестирование</p>

	<p>2. способностью и готовностью использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках; осуществлять научно-исследовательскую деятельность в коллективе;</p> <p>3. навыками разработки организационно-управленческих решений с опорой на теоретическое знание о культуре и социокультурной деятельности</p> <p>4. навыками использования современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе;</p> <p>5. навыками применения на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере</p> <p>6. опыт нахождения управленческих решений в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.</p>		
--	---	--	--

а. Рейтинг-план дисциплины

Рейтинг–план дисциплины представлен в приложении 2.

Методика оценивания для зачета по дисциплине:

Оценка «зачтено» – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов), выставляется студенту, если он дал полные, развернутые ответы по теоретическим вопросам на зачет, продемонстрировал умение использовать терминологический аппарат по дисциплине, умение применять на практике теоретические знания, полученные в результате освоения дисциплины. Студент смог ответить на дополнительные вопросы и умеет аргументировано отстаивать свою точку зрения. Положительно оценена контрольная работа.

Оценка «не зачтено» – от 0 до 59 рейтинговых баллов, выставляется студенту, если он не владеет теоретическими аспектами рассматриваемых вопросов, не использует терминологический аппарат для аргументированного и полного ответа по вопросу. Не смог ответить на дополнительные вопросы. Не умеет применять полученные знания на практике.

Примерные вопросы для зачета:

1. Анализ понятия культура. Значение культуры.
2. Организационная и корпоративная культура.
3. Поиск определения понятия организационной культуры.
4. Содержание и структура корпоративной культуры.
5. Культура организации как способ осмысления внутренних отношений.
6. Корпоративная культура как «Дух» сознание организации.
7. Стратегии и структура предприятия как инструменты корпоративной культуры.
8. Корпоративные ценности компании и принципы корпоративной философии.
9. Основные этапы формирования корпоративной культуры.
10. Корпоративная культура и кадровая политика.
11. Форма корпоративной культуры и вид бизнеса.
12. О понятии «корпоративная культура» в России. Функции корпоративной культуры.
13. Модели развития российской корпоративной культуры.
14. Этапы развития корпоративной культуры в России.
15. Содержание корпоративной культуры.
16. Виды корпоративного общения.
17. Структура корпоративной культуры.
18. Механизмы передачи корпоративной культуры.
19. Формирование корпоративной культуры.
20. Феномен миссии в стратегическом целеполагании организации.
21. Корпоративная миссия организации.
22. Командный дух.
23. Уровни корпоративной культуры.
24. Система внутрифирменного информирования.
25. «Обратная связь» и слухи.
26. Традиции и символика компании.

Вопросы для семинаров

Модуль 1. Корпоративная культура: определение, виды, структура

Тема 1. Понятие «культура». Значение культуры. Корпоративная культура как одна из форм проявления культуры общества.

Показатели корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на поведение сотрудника. Значение корпоративной культуры для деятельности организации. Причины научного интереса к феномену. Поиск определения понятия корпоративная культура. Генезис и формирование понятия «корпоративная культура»: первые идеи Г.Тауна, Ф.Тейлора, А.Файоля, Возрастающий интерес 30-х к организационной культуре. Организационная культура предприятий после великой депрессии. Э.Мэйо, Д.Морено, К.Леви. Системный подход в организационной культуре (Ф.Котлер, Д.Макгрегор, Т.Парсонс) Кризис 60 – 70-х годов. О понятии корпоративная культура в России. Модели российской корпоративной культуры. Этапы развития корпоративной культуры в России.

Тема 2. Природа корпоративной культуры.

Сравнение организационной и корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Корпоративная философия и корпоративные отношения. Виды и стили корпоративного общения корпоративного общения. Основные формы корпоративного общения.

Тема 3. Алгоритм формирования корпоративной культуры.

Функции корпоративной культуры. Первичные и вторичные механизмы передачи корпоративной культуры. Факторы поддержания корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.

Тема 4. Формирование корпоративной культуры в организации.

Концептуальная модель корпоративной культуры. Элементы корпоративной культуры. Задачи формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Типы организационной культуры. Элементы корпоративной культуры.

Модуль 2. Инструменты формирования корпоративной культуры организации

Тема 5. Декларация корпоративной миссии в организации.

Цели и целеполагание в организации. Уровни целеполагания. Стратегическое управление организации. Миссия организации. Альтернативный подход к миссии. Командный дух. Кодекс команды. Уровни корпоративной культуры по Шейну. Уровни корпоративной культуры по Дилу и Кеннеди. Уровни корпоративной культуры по Трайсу и Бейеру.

Тема 6. Элементы корпоративной культуры.

Система внутрифирменного информирования. Фирменные публикации. Каналы коммуникации корпорации. Традиции и символика. Ритуалы. Фирменный стиль.

Тема 7. Корпоративная культура в МНК.

Многообразие многонациональных корпораций. Теории конвергенции и дивергенции. Классификация МНК по методам управления. Классификация МНК сквозь призму культуры. Факторы успешной деятельности МНК в современном мире. Факторы приспособления к национальной культуре. Модели культурного взаимодействия в МНК.

В целях успешной подготовки, проведения практических занятий и эффективного самостоятельного изучения рекомендованных тем обучающимся необходимо соблюдать следующие основные методические положения.

Цели практических занятий: научить обучающихся творчески мыслить, анализировать текущую социально-экономическую и политическую ситуации, выявлять существенные черты исторических процессов.

Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и другими материалами; формирование у обучающихся умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий. Работа обучающихся по подготовке к занятию должна быть выполнена письменно, по желанию - в тезисной форме.

Занятия проходят в следующих основных формах: интерактива, решения задач, тестирования, свободного опроса обучающихся по заданным вопросам и др. Занятия могут

происходить и в форме реферативного доклада, рассчитанного на 10-15 минут. Структурно он должен состоять из трех частей: вводной, основной и заключительной. В вводной части доклада обычно раскрывается научно-практическое значение темы сообщения, перечисляются основные вопросы содержания доклада. В основной части излагается материал, приводятся точки зрения на выдвинутую проблему. Желательно высказать собственное мнение обучающегося по излагаемой теме. В заключительной части доклада делаются краткое обобщение выступления и выводы. Такая схема доклада помогает обучающемуся более полно и глубоко усвоить и осветить в докладе узловые положения обсуждаемой темы, стимулирует развитие обучающимся творческой способности, активности и инициативы.

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется студенту, если выступил с докладом и презентацией, очень хорошо отвечает на вопросы и умеет развернуть дискуссию по обозначенной проблеме;
- 4 балла выставляется студенту, если выступил с докладом, хорошо разбирается в материале, сумел ответить на вопросы;
- 2 балла выставляется студенту, если он выступил с докладом, но плохо знаком с материалом, не ответил на все вопросы;
- 0 баллов выставляется студенту, если не ответил на дополнительные вопросы, не готов к занятию.

Примерная тематика рефератов:

1. Признаки корпоративной культуры, ориентированной на потребителя.
2. Понятие и генезис корпоративной культуры в системе управления ресурсами организации.
3. Типология корпоративных культур.
4. Диагностика типа культуры и построение профиля корпоративной культуры.
5. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности организации.
6. Элементы и характеристики корпоративной культуры.
7. Миссии и девизы организации.
8. Организационный климат.
9. Имидж организации и его формирование.
10. Репутация организации: сущность и управление.
11. Символы, обряды, мифы и легенды.
12. Культурология в корпоративном управлении.
13. Корпоративная культура и кадровая политика.
14. Форма корпоративной культуры и вид бизнеса.
15. О понятии «корпоративная культура» в России. Функции корпоративной культуры.
16. Модели развития российской корпоративной культуры.
17. Этапы развития корпоративной культуры в России.
18. Содержание корпоративной

Критерии оценки реферата:

- Актуальность темы - соответствие содержания теме.
- Глубина проработки материала - Правильность и полнота использования источников.
- Соответствие оформления реферата стандартом.

Описание шкалы оценивания:

Оценка «отлично» (8-10 баллов) ставится за самостоятельно написанный реферат по теме; умение излагать материал последовательно и грамотно, делать необходимые обобщения и выводы; сформированность компетенций: ОК-6 - способность работать в коллективе,

толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, ПК-3—способность осуществлять научные коммуникации в профессиональной сфере, ПК-4—готовность к использованию современного знания о культуре и социокультурной деятельности (концепций и инструментария) в организационно-управленческой работе, ПК-5—способность применять на практике знание теоретических основ управления в социокультурной сфере, находить и принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность.

Оценка **«хорошо»** ставится, если: ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично» - (5-7 баллов), но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание реферата; допущены один – два недочета при освещении основного содержания темы, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. В реферате может быть недостаточно полно развернута аргументация.

Оценка **«удовлетворительно»** (3-4 балла) ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после замечаний преподавателя; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** (0-2 балла) ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких замечаний преподавателя; нарушена логика в изложении материала, нет необходимых обобщений и выводов; недостаточно сформированы навыки письменной речи; не сформированы умения и компетенции; реферат является плагиатом других рефератов более чем на 90%.

Примерные тесты по дисциплине:

1. Корпоративный бренд, как свойство (ценность) корпоративной культуры проявляется в (несколько ответов):
 - а) высочайшем качестве во всем
 - б) обсуждении вопросов труда и занятости рабочих корпорации
 - в) повышении интеллектуальных возможностей сотрудников корпорации
 - г) всеобщем признании

2. В структуре корпоративной культуры укрупненно ключевыми элементами являются(несколько ответов) :
 - а) массовая культура
 - б) элитарная культура
 - в) материальная культура
 - г) духовная культура

3. Функции, которые призвана выполнять организационная культура являются(несколько ответов) :
 - а) интегративная и дезинтегративная
 - б) сбытовая
 - в) технико-технологическая
 - г) образовательно-воспитательная

д) регулирующая

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Учебная дисциплина обеспечена учебно-методической документацией и материалами. Ее содержание представлено в локальной сети вуза и на сайте факультета философии и социологии БашГУ <http://www.bashedu.ru/o-fakultete-filosofii-i-sotsiologii> Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам в компьютерном классе факультета философии и социологии БашГУ, а также к Электронной библиотеке БашГУ по адресу: <http://lib.bashedu.ru>

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Персикова, Т.Н. Корпоративная культура: учебник / Т.Н. Персикова. - Москва : Логос, 2011. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786>
2. Персикова, Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. Учебное пособие [Электронный ресурс] / Персикова Т. Н. — М. : Логос, 2008. — 114 с.— Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему "Университетская библиотека online".— <URL:<http://www.biblioclub.ru/book/84788/>>.

Дополнительная литература:

3. Постовская, Я.А. PR фирмы. Внутренние мероприятия и корпоративная культура для формирования имиджа и повышения эффективности работы / Я.А. Постовская. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 165 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=97295>
4. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Красовский Ю. Д. — М. : Юнити-Дана, 2015. — 487 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». — <URL:https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=116632&sr=1>.
5. Семенов, А. К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°, 2015. — 272 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». — <URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=421710&sr=1>>.
6. Селезнев, В.А. Теория корпоративного управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / В.А. Селезнев, С.А. Орехов. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 199 с.— Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему "Университетская библиотека online". — <URL:<http://www.biblioclub.ru/book/90443/>>.
7. Горфинкель, В. Я. Коммуникации и корпоративное управление [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. Я. Горфинкель, В. С. Торопцов, В. А. Швандар. — Москва : Юнити-Дана, 2015. — 129 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online». — <URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=119552>.

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

Перечень программного обеспечения:

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 104 от 17.06.2013 г.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 114 от 12.11.2014 г.

Перечень информационных справочных систем:

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн»;
- ЭБС издательства «Лань»;
- ЭБС «Электронный читальный зал»;

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
1	2	3
<p><i>учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</i> Аудитория № 419 Лаборатория ИТ (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).</p>	Лекции	<p style="text-align: center;">Аудитория № 419 Лаборатория ИТ</p> <p>Учебная мебель, шкафы, моноблоки LenovoThinkCentreAll-in-One 2048MB 320GB, инв. номер 41013400000704-41013400000718 (15 штук). ПО: 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 104 от 17.06.2013 г. 2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 114 от 12.11.2014 г.</p>
<p><i>учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</i> Аудитория № 419 Лаборатория ИТ (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).</p>	Практические занятия	<p style="text-align: center;">Аудитория № 419 Лаборатория ИТ</p> <p>Учебная мебель, шкафы, моноблоки LenovoThinkCentreAll-in-One 2048MB 320GB, инв. номер 41013400000704-41013400000718 (15 штук). ПО: 1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Microsoft Office Standard 2013 Russian. OLP NL Academic Edition. Лицензия бессрочная. Договор № 114 от 12.11.2014 г.</p>
<p><i>учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций:</i> аудитория № 406 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), Аудитория № 419 Лаборатория ИТ (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).</p>	Индивидуальные и групповые консультации,	<p style="text-align: center;">Аудитория № 406 Учебная мебель, доска Аудитория № 419 Лаборатория ИТ</p> <p>Учебная мебель, шкафы, моноблоки LenovoThinkCentreAll-in-One 2048MB 320GB, инв. номер 41013400000704-41013400000718 (15 штук).</p>

<p><i>учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации:</i> аудитория № 406 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4), Аудитория № 419 Лаборатория ИТ (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).</p>	<p>промежуточная аттестация.</p>	<p>Аудитория № 406 Учебная мебель, доска Аудитория № 419 Лаборатория ИТ Учебная мебель, шкафы, моноблоки LenovoThinkCentreAll-in-One 2048MB 320GB, инв. номер 410134000000704-410134000000718 (15 штук).</p>
<p><i>помещения для самостоятельной работы:</i> читальный зал № 5 (помещение, ул. Карла Маркса, д.3, корп.4).</p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Читальный зал №5 Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, принтер KyoceraM130 – 1 шт., сканер EpsonV33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0”, 2 GB, МоноблокIRu 502, 21.5”, Intel Pentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт.</p>

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Корпоративная культура на
7 семестр очной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины Очная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	72/2
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	36,2
лекций	18
практических/ семинарских	18
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	35,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	

Форма контроля: зачет 7 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	<p>Модуль 1. Корпоративная культура: определение, виды, структура</p> <p>Тема 1. Понятие «культура». Значение культуры. Корпоративная культура как одна из форм проявления культуры общества.</p> <p>Показатели корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на поведение сотрудника. Значение корпоративной культуры для деятельности организации. Причины научного интереса к феномену. Поиск определения понятия корпоративная культура. Генезис и формирование понятия «корпоративная культура»: первые идеи Г.Тауна, Ф.Тейлора, А.Файоля, Возрастающий интерес 30-х к организационной культуре. Организационная культура предприятий после великой</p>	3	3		5	1-2	1. Знакомство с рекомендуемой литературой; 2. Подготовка материала к докладу.	Выступление по вопросам к семинарским занятиям

	депрессии. Э.Мэйо, Д.Морено, К.Леви. Системный подход в организационной культуре (Ф.Котлер, Д.Макгрегор, Т.Парсонс) Кризис 60 – 70-х годов. О понятии корпоративная культура в России. Модели российской корпоративной культуры. Этапы развития корпоративной культуры в России.							
2.	Тема 2. Природа корпоративной культуры. Сравнение организационной и корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Корпоративная философия и корпоративные отношения. Виды и стили корпоративного общения корпоративного общения. Основные формы корпоративного общения.	3	3		5	1-5	1. Подготовка конспекта лекций;	Выступление по вопросам к семинарским занятиям
3.	Тема 3. Алгоритм формирования корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Первичные и вторичные механизмы передачи корпоративной культуры. Факторы поддержания корпоративной культуры.	2	2		5	1,3-7	1. Подготовка конспекта лекций; 2. Подготовка к тестированию	Выступление по вопросам к семинарским занятиям

	Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.							
4.	<p>Тема 4. Формирование корпоративной культуры в организации.</p> <p>Концептуальная модель корпоративной культуры. Элементы корпоративной культуры. Задачи формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Типы организационной культуры. Элементы корпоративной культуры.</p>	2	2		5	1-7	<p>1. Подготовка плана работы;</p> <p>2. Конспектирование.</p>	Тестирование
5	<p>Модуль 2. Инструменты формирования корпоративной культуры организации</p> <p>Тема 5. Декларация корпоративной миссии в организации.</p> <p>Цели и целеполагание в организации. Уровни целеполагания. Стратегическое управление организации. Миссия организации. Альтернативный подход к миссии. Командный дух. Кодекс команды. Уровни корпоративной культуры по Шейну. Уровни корпоративной</p>	3	3		5	1-7	1. Подготовка конспекта лекций;	Выступление по вопросам к семинарским занятиям

	культуры по Дилу и Кеннеди. Уровни корпоративной культуры по Трайсу и Бейеру.							
6	Тема 6. Элементы корпоративной культуры. Система внутрифирменного информирования. Фирменные публикации. Каналы коммуникации корпорации. Традиции и символика. Ритуалы. Фирменный стиль.	3	3		5	1-7	1. Подготовка конспекта лекций; 2. Подготовка к тестированию	Реферат
8	Тема 7. Корпоративная культура в транснациональных компаниях. Многообразие многонациональных корпораций. Теории конвергенции и дивергенции. Классификация транснациональных компаний по методам управления. Факторы приспособления к национальной культуре. Модели культурного взаимодействия в компаниях.	2	2		5,8	1-7	1. Конспектирование.	Тестирование
	ИТОГО:	18	18		35,8			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Корпоративная культура на
5 курс 2 сессия заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	72,2
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	14,2
лекций	4
практических/ семинарских	8
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	54
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	3,8

Форма контроля:

зачет 5курс 2 сессия

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	<p>Модуль 1. Корпоративная культура: определение, виды, структура</p> <p>Тема 1. Понятие «культура». Значение культуры. Корпоративная культура как одна из форм проявления культуры общества.</p> <p>Показатели корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на поведение сотрудника. Значение корпоративной культуры для деятельности организации. Причины научного интереса к феномену. Поиск определения понятия корпоративная культура. Генезис и формирование понятия «корпоративная культура»: первые идеи Г.Тауна, Ф.Тейлора, А.Файоля, Возрастающий интерес 30-х к организационной культуре.</p>	0,5	2		7	1-2	3. Знакомство с рекомендуемой литературой;	Выступление по вопросам к семинарским занятиям

	<p>Организационная культура предприятий после великой депрессии. Э.Мэйо, Д.Морено, К.Леви. Системный подход в организационной культуре (Ф.Котлер, Д.Макгрегор, Т.Парсонс) Кризис 60 – 70-х годов. О понятии корпоративная культура в России. Модели российской корпоративной культуры. Этапы развития корпоративной культуры в России.</p>							
2.	<p>Тема 2. Природа корпоративной культуры. Сравнение организационной и корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры. Корпоративная философия и корпоративные отношения. Виды и стили корпоративного общения корпоративного общения. Основные формы корпоративного общения.</p>	0,5	1		7	1-5	<p>2. Подготовка конспекта лекций; 3. Подбор материала для реферата.</p>	<p>Выступление по вопросам к семинарским занятиям</p>
3.	<p>Тема 3. Алгоритм формирования корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры. Первичные и вторичные механизмы передачи</p>	0,5	1		7	1,3-7	<p>3. Подготовка конспекта лекций; 4. Подготовка к тестированию</p>	<p>Выступление по вопросам к семинарским занятиям</p>

	<p>корпоративной культуры. Факторы поддержания корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.</p>							
4.	<p>Тема 4. Формирование корпоративной культуры в организации. Концептуальная модель корпоративной культуры. Элементы корпоративной культуры. Задачи формирования корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры. Типы организационной культуры. Элементы корпоративной культуры.</p>	0,5	1		7	1-7	3. Конспектирование.	Тестирование
5	<p>Модуль 2. Инструменты формирования корпоративной культуры организации Тема 5. Декларация корпоративной миссии в организации. Цели и целеполагание в организации. Уровни целеполагания. Стратегическое управление организации. Миссия организации. Альтернативный</p>	0,5	1		7	1-7	2. Подготовка конспекта лекций; 3. Подбор материала для реферата.	Выступление по вопросам к семинарским занятиям

	подход к миссии. Командный дух. Кодекс команды. Уровни корпоративной культуры по Шейну. Уровни корпоративной культуры по Дилу и Кеннеди. Уровни корпоративной культуры по Трайсу и Бейеру.							
6	Тема 6. Элементы корпоративной культуры. Система внутрифирменного информирования. Фирменные публикации. Каналы коммуникации корпорации. Традиции и символика. Ритуалы. Фирменный стиль.	0,5	1		7	1-7	3. Подготовка конспекта лекций; 4. Подготовка к тестированию	Реферат
8	Тема 7. Корпоративная культура в транснациональных компаниях. Многообразие многонациональных корпораций. Теории конвергенции и дивергенции. Классификация транснациональных компаний по методам управления. Факторы приспособления к национальной культуре. Модели культурного взаимодействия в компаниях.	0,5	1		7	1-7	2. Конспектирование.	Тестирование
	ИТОГО:	4	8		54			

Корпоративная культура

специальность 51.03.01 Культурология
курс 4, семестр 7

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1. Корпоративная культура: определение, виды, структура				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	2	5	0	10
3. Выступление по вопросам к семинарским занятиям	2	5	0	10
Рубежный контроль				
1. Тестирование		1	0	25
Модуль 2. Инструменты формирования корпоративной культуры организации				
Текущий контроль				
1. Аудиторная работа	2	5	0	10
2. Реферат	5	1	0	10
3. Выступление по вопросам к семинарским занятиям	2	5	0	10
Рубежный контроль				
1. Тестирование		1	0	25
Поощрительные баллы				
1. Студенческая олимпиада			0	5
2. Публикация статей			0	5
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль				
1. Зачет				