

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Юров Сергей Серафимович

Должность: ректор

Дата подписания: 04.06.2026 14:13:58

Уникальный программный ключ:

3cba11a39f7f7fadc578ee5ed1f72a427b45709d10da52f2f114bf9b144b8f14

Автономная некоммерческая организация высшего образования

**“ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ДИЗАЙНА”**

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

«26» февраля 2026 г.

С.С. Юров

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **СОВРЕМЕННАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ**

#### **Направление подготовки**

42.04.01 «Реклама и связи с общественностью»

#### **Направленность (профиль):**

«Управление брендом в рекламе и связях с общественностью»

Уровень высшего образования: магистратура

#### **Формы обучения:**

очная

**Москва – 2026**

# 1 Пояснительная записка

## 1.1 Цель и задачи дисциплины

**Цель** освоения дисциплины « Современная корпоративная культура организации» - формирование у обучающихся **компетенций ПК-1.2, ПК-3.3, ПК-4.1** в различных сферах деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ВО 3++ по направлению **подготовки 42.4.1 « Реклама и связи с общественностью» , профиль «Управление брендом в рекламе и связях с общественностью»» (магистратура)**; дать магистранту системное представление о современной корпоративной культуре, использовать достижения отечественной и мировой культуры, а также, способствовать применению в профессиональной деятельности комплекс современных технологических решений, технических средств, приемов и методов онлайн и офлайн коммуникаций для подготовки текстов рекламы и (или) связей с общественностью, реализации коммуникационного продукта

### **Задачи дисциплины:**

- 1) Знать этапы и тенденции развития отечественного и мирового культурного процесса ,а также современные онлайн и офлайн технологии выстраивания коммуникаций с разными стейкхолдерами (органами государственной власти, финансовым сообществом, медиа, локальными сообществами, потребителями, общественными организациями) при подготовке текстов рекламы и связей с общественностью и иных коммуникационных продуктов;
- 2) **Уметь** анализировать и использовать достижения отечественной и мировой культуры при подготовке текстов рекламы и связей с общественностью и (или) иных коммуникационных продуктов, а также **разрабатывать** и применять современные технологии организации специальных мероприятий в работе с различными целевыми аудиториями;
- 3) **Владеть** современными техническими средствами и интегрировать современные технологии цифровых коммуникаций и способствовать использованию достижения отечественной и мировой культуры при подготовке текстов рекламы и связей с общественностью и (или) разработке и реализации иных коммуникационных продуктов;

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

| Компетенция                                                                                                                                                 | Индикаторы компетенций                                                                                               | результаты обучения по дисциплине                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ПК-1</b><br>Выполняет функционал руководителя линейного/функционального подразделения отдела по рекламе и (или) связям с общественностью организации или | <b>ПК-1.2</b> организует работу по совершенствованию внешних и внутренних коммуникаций и мероприятия по формированию | <b>Знать:</b> этапы и тенденции развития отечественного и мирового культурного процесса при подготовке текстов рекламы и связей с общественностью и |

|                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| коммуникационного/ рекламного/ PR-агентства и организует работу по совершенствованию                                                                                                                                                                                   | корпоративной идентичности и корпоративной                                           | и<br>иных коммуникационных продуктов;<br><b>Уметь:</b> анализировать и                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| внешних и внутренних коммуникаций и мероприятия по формированию корпоративной идентичности и корпоративной культуры.<br>Способен организовывать работу и руководить подразделением (предприятием) в сфере рекламы и связей с общественность                            | культуры                                                                             | использовать достижения отечественной и мировой культуры при подготовке текстов рекламы и связей с общественностью и (или) иных коммуникационных продуктов;<br><b>Владеть:</b> способствовать использованию достижения отечественной и мировой культуры при подготовке текстов рекламы и связей с общественностью и (или) разработке и                                                                                                                                                                                                       |
| <b>ПК-3</b> Способен осуществлять авторскую деятельность по созданию текста рекламы и связей с общественностью и (или) иного коммуникационного продукта любого уровня сложности с учетом специфики коммуникационных задач и имеющегося мирового и отечественного опыта | <b>ПК-3.3</b> формулирует целевой репутационный образ организации/ компании/ персоны | <b>Знать:</b> современные онлайн и офлайн технологии выстраивания коммуникаций с разными стейкхолдерами (органами государственной власти, финансовым сообществом, медиа, локальными сообществами, потребителями, общественными организациями);<br><b>Уметь:</b> разрабатывать и применять современные технологии организации специальных мероприятий в работе с различными целевыми аудиториями;<br><b>Владеть:</b> современными техническими средствами и интегрировать современные технологии цифровых коммуникаций для подготовки текстов |

|                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                |                                                                                                      | продукта                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>ПК-4</b><br>Способен создавать нематериальные активы (бренды) и управлять ими в организации | <b>ПК-4.1.</b> разрабатывает технические задания на создание фирменного стиля организации, ее бренда | <b>Знать:</b> сущность и понятие фирменного стиля организации; механизмы влияния фирменного стиля на корпоративную культуру и имидж бренда<br><b>Уметь:</b> разрабатывать технические задания на создание атрибутов бренда, элементов фирменного стиля организации |

### 1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современная корпоративная культура организации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока учебного плана направления подготовки **42.04.01 «Реклама и связи с общественностью»**, профиль **«Управление брендом в рекламе и связях с общественностью»**. Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: методология исследовательской деятельности и академическая культура, и т. д.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин: управление фирменным стилем, медиапланирование, управление интернет-коммуникациями.

## 2 Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

| Семестр  | Тип учебных занятий          | Количество часов |
|----------|------------------------------|------------------|
| <b>4</b> | Лекции                       | <b>12</b>        |
| <b>4</b> | Семинары/лабораторные работы | <b>18</b>        |
| Всего:   |                              | <b>30</b>        |

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 60 академических часа(ов).

### 3 Содержание дисциплины

| № | Наименование раздела дисциплины                                                                                                       | Содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Тема 1. Концепция организационной (корпоративной) культуры                                                                            | Понятие «культура» в современных гуманитарных науках. Рационально-прагматический и феноменологический подходы к организационной культуре. Организационная культура как метафора. Структура и уровни изучения организационной культуры. (Э.Шейн) Функции организационной культуры. Атрибуты организационной культуры.                                                                                                                                                                                                                 |
|   | Тема 2.. Типология организационных культур                                                                                            | Сильная и слабая организационные культуры. Положительная и отрицательная организационные культуры. Субъективные и объективные организационные культуры. Типология организационных культур Ч. Хэнди. Типология организационных культур К. Камерона и Р. Куинна. Типология организационных культур Т. Дила и А. Концели                                                                                                                                                                                                                |
|   | Тема 3. Элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия. Формирование, поддержание, изменение организационной культуры | Структурные элементы организационной культуры (С. Роббинс, А.Ф. Харрис и Р.Моран, В.А. Спивак). Ценности и нормы. Миссия организации. Имидж организации. Корпоративный кодекс. Символический блок культуры организации. Символы организации (логотип и лозунг компании). Мифы и легенды в организации. Роль ритуалов в организации. Типы ритуалов. Факторы, влияющие на процесс формирования организационной культуры. Этапы формирования организационной культуры. Содержательность и полнота ОК. Мотивационный механизм развития и |
|   | Тема 4 Влияние организационной культуры на организационную эффективность                                                              | Эффективная организационная культура: понятие, принципы, критерии, показатели. Виды влияния организационной культуры на организационную эффективность. Соотношение экономических, организационных и культурных мер влияния на организационную эффективность. Показатели влияния организационной культуры на организационную эффективность.                                                                                                                                                                                           |

#### **4 Образовательные технологии**

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Наименование раздела</b>                                                                                                           | <b>Виды учебных<br/>занятий</b>                    | <b>Образователь-<br/>ные</b>                                                                                            |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b>         | <b>2</b>                                                                                                                              | <b>3</b>                                           | <b>5</b>                                                                                                                |
| 1.               | Тема 1. Концепция организационной (корпоративной) культуры                                                                            | Лекция 1<br>Самостоятельная работа                 | Вводная лекция с использованием видеоматериалов<br><br>Коммуникативный бизнес- тренинг<br><br>Консультирование и        |
| 2.               | Тема 2. Типология организационных культур                                                                                             | Лекция 1<br>Семинар<br><br>Самостоятельная работа  | Проблемная лекция<br><br>Развернутая беседа с обсуждением кейс-заданий и докладов с презентациями                       |
| 3.               | Тема 3. Элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия. Формирование, поддержание, изменение организационной культуры | Лекция2<br>Семинар 2<br><br>Самостоятельная работа | Лекция с разбором конкретных ситуаций;<br><br>Коммуникативный бизнес- тренинг<br>Ролевая игра<br><br>Консультирование и |
|                  | Тема 4 Влияние организационной культуры на организационную эффективность                                                              | Семинар 3,4<br>Самостоятельная работа              | Консультирование и проверка домашних заданий                                                                            |
|                  | Особенности корпоративной культуры в органах власти: проблемы и пути решения                                                          |                                                    | Консультирование и проверка домашних заданий;<br>«Круглый стол» по проблемам                                            |

## 5 Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1 Система оценивания

| Форма контроля                                             | Макс. количество баллов |                   |
|------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------|
|                                                            | За одну работу          | Всего             |
| Текущий контроль:                                          |                         |                   |
| -устный опрос                                              | 5 баллов                | 15баллов          |
| - участие в дискуссии на семинаре                          | 5 баллов                | 15 баллов 30      |
| -представление проекта, разбор кейс-ситуации (презентация) | 30баллов                | баллов            |
| Промежуточная аттестация<br>(Зачет в форме тестирования)   | 40 баллов               | 40 баллов         |
| <b>Итого за семестр</b>                                    |                         | <b>100 баллов</b> |

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

| 100-балльная<br>шкала | Традиционная шкала  |            | Шкала<br>ECTS |
|-----------------------|---------------------|------------|---------------|
| 95 – 100              | отлично             | зачтено    | A             |
| 83 – 94               |                     |            | B             |
| 68 – 82               | хорошо              |            | C             |
| 56 – 67               | удовлетворительно   |            | D             |
| 50 – 55               |                     |            | E             |
| 20 – 49               | неудовлетворительно | не зачтено | FX            |

### 5.2 Критерии выставления оценок

| Баллы/<br>Шкала<br>ECTS | Оценка по дисциплине                            | Критерии оценки результатов обучения по дисциплине                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 100-83/<br>A,B          | «отлично»/<br>«зачтено (отлично)»/<br>«зачтено» | <p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> |

| Баллы/<br>Шкала<br>ECTS | Оценка по<br>дисциплине                                                          | Критерии оценки результатов обучения по<br>дисциплине                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 82-68/<br>С             | «хорошо»/<br>«зачтено<br>(хорошо)»/<br>«зачтено»                                 | <p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p>                                   |
| 67-50/<br>D,E           | «удовлетворитель-<br>но»/<br>«зачтено<br>(удовлетворитель-<br>но)»/<br>«зачтено» | <p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> |
| 49-0/<br>F,FX           | «неудовлетворите-<br>льно»/<br>не зачтено                                        | <p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с</p>                                                                       |



| Баллы/<br>Шкала<br>ECTS | Оценка по<br>дисциплине | Критерии оценки результатов обучения по<br>дисциплине                              |
|-------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|                         |                         | Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы. |

### 5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, набравшему не менее 50 баллов в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации. Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

| 100-балльная<br>шкала | Традиционная шкала  |            | Шкала<br>ECTS |
|-----------------------|---------------------|------------|---------------|
| 95 – 100              | Отлично             | зачтено    | A             |
| 83 – 94               |                     |            | B             |
| 68 – 82               | Хорошо              |            | C             |
| 56 – 67               | Удовлетворительно   |            | D             |
| 50 – 55               |                     |            | E             |
| 20 – 49               | неудовлетворительно | не зачтено | FX            |
| 0 – 19                |                     |            | F             |

#### *Текущий контроль*

При проведении текущего контроля студент- магистрант должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-5 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (6-10 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (11-15 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (16-20 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-5 баллов);

- ответ содержит 21-50 % правильного решения (6-10 баллов);
- ответ содержит 51-79 % правильного решения (11-15 баллов);

### Контрольные вопросы:

- Задание* 1. Проведите сравнительный анализ банковской организационной культуры и культуры организаций социальной сферы. Ответ представьте в виде презентации.
- Задание* 2. Опишите каковы проблемы адаптации организационных культур международных компаний к культурам принимающих стран.
- Задание* 3. Охарактеризуйте концепции, с учетом которых можно добиться успеха в современной международной деятельности.
- Задание* 4. Раскройте сущность культурной чувствительности и культурной терпимости. Приведите примеры.
- Задание* 5. Как влияет менталитет персонала на состояние и изменение организационной культуры? Ответ представьте в форме письменного отчета с тезисами.
- Задание* 6. Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российских компаний и оцените сходство по каждой характеристике. Ответ представьте в виде сводной таблицы.
- Таблица 1. Организационная культура компаний США, Японии и России

### Задание (повышенной сложности).

**Задание :** подготовка доклада на одну из предложенных тем. В тексте доклада обязательно должны быть использованы элементы анализа и синтеза, обобщения и сравнения, а также критическая оценка студентом идей, изложенных в учебной и научной литературе.

**Объем работы:** 5 стр. (12 кегль, одинарный интервал).

### **ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ И РЕФЕРАТОВ : (формирование компетенций ПК-1.2; ПК-3.3; ПК-4.1)**

1. Формирование межкультурной компетентности.
  2. Понятия «лидерство» и «организационная культура».
  3. Эволюция культуры и лидерства.
  4. Роль лидера в молодых организациях и организациях среднего возраста.
  5. Теория обучающейся организации.
  6. Структурные элементы организационной культуры (С. Роббинс, А.Ф. Харрис и Р. Моран, В.А. Спивак).
  7. Ценности, нормы и миссия организации.
  8. Имидж организации.
  9. Корпоративный кодекс.

### **Практические задания: (формирование компетенций ПК-1.2; ПК-3.3; ПК-4.1)**

«Подготовка к выступлению и выступление (перед студентами своей группы) по избранной теме»

Объем работы: 10 стр. (12 кегль, одинарный интервал)

Задание:

1. Выбрать тему выступления и подготовить обоснование избранной темы в соответствии с критериями (а) актуальности, (б) проблемности.
2. Провести опрос студентов группы (потенциальных слушателей) на предмет их заинтересованности в теме выступления.
3. Собрать материал по теме будущего выступления.
4. Создать план речи, состоящий из следующих пунктов:
  - название речи;
  - общая цель речи (убедить, информировать, оценить и т.д.);
  - частная цель речи (по окончании речи слушатели смогут изменить свою точку зрения/принципы/ценности/поведение);
  - задачи для достижения цели речи;
  - проблема и способы ее разрешения (если таковые имеются);
  - структура речи (введение, основная часть, заключение).
5. Написать полный текст речи.
6. Подобрать соответствующие теме будущего выступления наглядные средства.
7. Произнести текст выступления перед аудиторией сокурсников, пользуясь презентационными умениями, почерпнутыми на практических занятиях по курсу «Речевые коммуникации».
8. Ответить на вопросы и замечания сокурсников по содержанию и форме (презентационные умения) выступления.
9. После небольшой паузы отразиться по поводу того, как прошло выступление.

### ***Задания для проектных работ***

*Задание 1.* Проанализируйте, как влияет организационная культура на:

- персонал;
- деятельность руководителя. Ответ представьте в виде письменного отчета с тезисами.

*Задание 2.* Опишите модель влияния культуры на организацию Парсонса на примере конкретного предприятия. Ответ представьте в виде презентации.

*Задание 3.* Опишите подходы к анализу влияния культуры на эффективность деятельности организаций:

- через процессы (кооперация между индивидами и подразделениями организации, принятия решений, контроль, коммуникации, восприятие окружающей среды, оправдание своего поведения);
- через «факторы успеха» (связь с потребителями, поощрение предприимчивости, отношение к людям, сочетание гибкости и жесткости);
- через выполняемые организацией функции управления (адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность);
- через конкурирующие ценности (интеграция – дифференциация, внутренний фокус

- внешний фокус, средства – инструменты);
- участие в принятии решений, доступ к информации. Ответ представьте в виде сводной таблицы.

***Промежуточная аттестация( экзамен ) (формирование компетенций ПК-1.2;ПК-3.3; ПК-4.1)***

***Промежуточная аттестация (экзамен по билетам )***

1. Понятие «культура» в современных гуманитарных науках.
2. Рационально-прагматический и феноменологический подходы к организационной культуре.
3. Структура и уровни изучения организационной культуры. (Э.Шейн)
4. Функции и атрибуты организационной культуры.
5. Специфика деятельности организации как основа для типологии культуры (Т. Дил и А. Кеннеди).
6. Типы культуры в зависимости от морально-психологического климата в коллективе (Ф.Р. Кетс де Врис и Д.Миллер).
7. Типология культуры по признаку взаимоотношения полов (С. Мердок и Д.Паркин).
8. Типология, основанная на ценностных ориентациях организации (Р.Блейк и Д.Мутон, У.Нойман).
9. Концепция «культурной грамматики» Э. Холла.
10. Подготовка сотрудников многонациональных корпораций.
11. Формирование межкультурной компетентности.
12. Понятия «лидерство» и «организационная культура».
13. Эволюция культуры и лидерства.
14. Роль лидера в молодых организациях и организациях среднего возраста.
15. Теория обучающейся организации.
16. Структурные элементы организационной культуры (С. Роббинс, А.Ф. Харрис и Р.Моран, В.А. Спивак).
17. Ценности, нормы и миссия организации.
18. Имидж организации.
19. Корпоративный кодекс.
20. Факторы, влияющие на процесс формирования организационной культуры.
21. Этапы формирования организационной культуры.
22. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры.
23. Причины изменения организационной культуры. Подход В. Сате к изменению организационной культуры.
24. Понятие эффективной организационной культуры.
25. Влияние экономических, организационных и культурных мер на организационную эффективность.
26. Показатели влияния организационной культуры на организационную эффективность.
27. Модели влияния культуры на организацию (Квина - Рорбаха, Питерса- Уотермана.)
28. Сущность идея корпоративной колонизации (С.Дитс).
29. Критический подход к организационной культуре.
30. Культура как инструмент власти в организации (М.Элвессон).

31. Влияние организационной культуры на отбор и набор персонала.
32. Системы оценки, аттестации персонала различных типов организационных культур.
33. Методы мотивации персонала различных типов организационных культур.
34. Карьера и обучение персонала различных типов организационных культур
35. Взаимосвязь между стратегией и культурой организации.
- 36.Связь культуры со стадиями жизненного цикла организации.
37. Понятие «Культурного риска». Способы его минимизации.
38. Подходы к разрешению проблемы совместимости стратегии и культуры в организации.

## **6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1 Учебно-методическое обеспечение**

#### **Основная литература:**

Пирог, Я. Ю. Корпоративная культура : источники, традиции, современное состояние, тенденции развития / Я. Ю. Пирог. – Москва : Лаборатория книги, 2012. – 107 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140545>. – ISBN 978-5-504-00480-8. – Текст : электронный.

#### **Дополнительная литература:**

Коновалов, Н. В. Алгоритм формирования корпоративной культуры на предприятии / Н. В. Коновалов. – Москва : Лаборатория книги, 2010. – 90 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86402>– ISBN 978-5-905785-21-4. – Текст : электронный.

### **6.2 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:**

#### **Современные профессиональные базы данных:**

1. Портал Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>
2. Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://pravo.gov.ru/>.

#### **Информационные справочные системы:**

Министерство просвещения Российской Федерации. Банк документов. – URL: <https://docs.edu.gov.ru/#activity=106>.

<https://slovaronline.com> - справочная поисковая система по всем доступным словарям, энциклопедиям и переводчикам в режиме Онлайн.

### **6.3. Электронно-библиотечные системы (ЭБС):**

<http://biblioclub.ru> - электронно-библиотечная система

<https://znanium.ru/> - электронно-библиотечная система.

### **6.4 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:**

Операционная система Microsoft Windows 10;

Пакет программ Microsoft Office Professional Plus;

7-zip - архиватор;

Inkscape – векторный графический редактор <https://inkscape.org/ru/oprogramye/>;

Интернет-браузер Google Chrome (бесплатное программное обеспечение, не ограничено, бессрочно).

Антивирусная программа Dr.Web.

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Учебные занятия проводятся в учебных аудиториях для проведения занятий

лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

**Оборудование учебной аудитории:**

**Основное оборудование:** мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя.

**Технические средства обучения:** персональные компьютеры с лицензионным программным обеспечением и выходом в сеть Интернет; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран), наглядные пособия в цифровом виде, слайд-презентации, видеофильмы, макеты и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины;

Кабинет для самостоятельной работы обучающихся оснащен оборудованием и техническими средствами обучения с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и выходом в локальную сеть с доступом в «Личный кабинет» обучающегося.

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
  - лекции в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
  - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
  - зачёт проводится в устной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - зачёт проводится в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
  - зачёт проводится в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей.

Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использо-

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
  - в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
  - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
  - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий**

**Практические занятия (формирование компетенций ПК-1.2; ПК-3.3; ПК-4.1)**

**Практическое занятие 1. Концепция организационной культуры: история возникновения понятия, функции, уровни изучения**

*Вопросы для обсуждения*

1. Сущность понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «культура предприятия», «культура труда», «организационный климат».
2. Характеристика подходов к организационной культуре, достоинства и

недостатки.

3. Элементы организационной культуры по Э.Шэйну: поверхностный, подповерхностный, базовый уровень.

4. Характеристика функций организационной культуры.

#### ***Задания для самостоятельной работы***

*Задание 1.* Обоснуйте необходимость применения различных подходов при анализе организационной культуры.

*Задание 2.* Раскройте сущность психологического и программно-целевого подхода

к управл

*Задание 3.* Изобразите схематически структуру организационной культуры и взаимосвязь ее элементов.

### **Практическое занятие 2. Типология организационных культур**

#### ***Вопросы для обсуждения***

1. Специфика деятельности организации как основа для типологии культуры (Т. Дил и А. Кеннеди).

2. Типы культуры в зависимости от морально-психологического климата в коллективе (Ф.Р. Кетс де Врис и Д.Миллер).

3. Типология культуры по признаку взаимоотношения полов (С. Мердок и Д.Паркин).

4. Типология, основанная на ценностных ориентациях организации (Р.Блейк и Д.Мутон, У.Нойман).

5. Типология на основе рамочной конструкции конкурирующих ценностей (К.Камерон и Р.Куинн)

#### ***Задания для самостоятельной работы***

*Задание 1.* Обоснуйте различие в подходах к исследованию организационной культуры известных Вам ученых. Ответ представьте в виде письменного отчета с тезисами.

*Задание 2.* Определите факторы, которые влияют на использование той или иной типологии в процессе изучения организационной культуры. Ответ представьте в виде письменного отчета с тезисами.

*Задание 3.* Приведите примеры ситуаций, когда будет эффективна:

- культура власти;

- культура роли.

### **Практическое занятие 3. Типология организационных культур**

#### ***Задания для самостоятельной работы***

*Задание 1.* Проведите сравнительный анализ банковской организационной культуры и культуры организаций социальной сферы. Ответ представьте в виде презентации. *Задание 2.* Опишите каковы проблемы адаптации организационных культур международных компаний к культурам принимающих стран.

*Задание 3.* Охарактеризуйте концепции, с учетом которых можно добиться успеха в современной международной деятельности.

*Задание 4.* Раскройте сущность культурной чувствительности и культурной терпимости. Приведите примеры.

*Задание 5.* Как влияет менталитет персонала на состояние и изменение организационной культуры? Ответ представьте в письменного отчета с тезисами.



**Задание 6.** Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российских компаний и оцените сходство по каждой характеристике. Ответ представьте в виде сводной таблицы.

Таблица 1. Организационная культура компаний США, Японии и России

#### **Практическое занятие 4. Организационная культура и лидерство**

*Вопросы для обсуждения*

1. Понятия «лидерство» и «организационная культура». Стиль управления и организационная культура.
2. Внедрение и распространение лидерами организационной культуры.
3. Эволюция культуры и лидерства.
4. Динамика изменений культуры в зависимости от возраста организации.
5. Теория обучающейся организации.
6. Обучающийся лидер.

#### **Задания для самостоятельной работы**

**Задание 1.** Сформулируйте навыки и компетенции лидеров различных организационных культур. Ответ представьте в виде презентации.

**Задание 2.** Опишите роль лидера:

- в организациях среднего возраста;
  - молодых организациях;
  - в зрелых организациях;
  - в потенциально распадающихся организациях. Ответ представьте в виде сводной таблицы.
2. Проанализируйте, как лидеры создают организационные культуры
- The Jones Food Company ;
  - Smithfield Enterprises;
  - The Action Corp.

#### **Практическое занятие 5. Элементы организационной культуры и механизм их взаимодействия**

*Вопросы для обсуждения*

1. Структурные элементы организационной культуры.
2. Ценности и нормы организации.
3. Сущность и содержание миссии организации.
4. Понятие имиджа и его связь с организационной культурой.
5. Понятие корпоративного кодекса организации и его содержание.
6. Символы в системе организационной культуры, особенности их восприятия человеком.
7. Мифы и легенды в организации.
8. Роль ритуалов в организации. Типы ритуалов.

#### **Задания для самостоятельной работы**

**Задание 1.** Охарактеризуйте разновидности имиджа. Ответ представьте в виде письменного отчета с тезисами.

**Задание 2.** Раскройте сущность различия между понятиями «имидж» и «облик». Ответ представьте в виде письменного отчета с тезисами.

**Задание 3.** Опишите элементы имиджа на примере конкретных компаний. **Задание**

4. Проведите контент-анализ корпоративных кодексов организаций различных сфер деятельности (5 кодексов).

## **Практическое занятие 6. Формирование, поддержание, изменение организационной культуры**

### *Вопросы для обсуждения*

1. Характеристика этапов формирования организационной культуры.
2. Содержательность и полнота организационной культуры.
3. Мотивация персонала в различных организационных культурах.
4. Роль коммуникации в поддержании организационной культуры.
5. Причины изменения организационной культуры.
6. Подход В. Сате к изменению организационной культуры.

### ***Задания для самостоятельной работы***

*Задание 1.* Проанализируйте, какую роль играют основатели организации, ее руководящий состав и рядовые сотрудники в формировании своей организационной культуры? Приведите примеры.

*Задание 2.* Опишите первичные и вторичные механизмы передачи организационной культуры. Ответ представьте в виде письменного отчета с тезисами.

*Задание 3.* Раскройте сущность и содержание понятия «аккультуризация». *Задание 4.* Определить стратегию деятельности компании в рамках этого типа (миссия, приоритеты, ценности). Ответ представьте в виде презентации.

*Задание 5.* Разработать комплекс мероприятий (на календарный год) по развитию корпоративной культуры. Ответ представьте в виде презентации.

## **Практическое занятие 7. Влияние организационной культуры на организационную эффективность**

### *Вопросы для обсуждения*

1. Эффективная организационная культура: понятие и показатели.
2. Виды влияния организационной культуры на организационную эффективность.
3. Модель взаимодействия работника, организации и организационной культуры.
4. Соотношение экономических, организационных и культурных мер влияния на организационную эффективность.
5. Показатели влияния организационной культуры на организационную эффективность.
6. Модели влияния культуры на организацию (Квина- Рорбаха, Питерса- Уотермана.)

### ***Задания для самостоятельной работы***

*Задание 1.* Проанализируйте, как влияет организационная культура на:

- персонал;
- деятельность руководителя. Ответ представьте в виде письменного отчета с тезисами.

**Материально-техническое обеспечение занятия:** мультимедийная аудитория или проектор с ноутбуком.